Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 149 del 14 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 14 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 395.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale non insegnante dipendente dagli Istituti non statali di educazione ed istruzione.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 396.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali nel porto di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 397.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e la frantumazione di pietra delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 398.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali delle provincie di Belluno e Vicenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 399.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese esercenti servizi di recapito di telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco, attività di pompe e trasporti funebri e servizi di pulizia pavimenti, vetrine e simili.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **395.**

Norme sul trattamento economico e normativo del personale non insegnante dipendente dagli Istituti non statali di educazione ed istruzione.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 30 giugno 1960, e relativa tabella, per il personale non insegnante dipendente dagli istituti non statali di educazione ed istruzione, stipulato tra la Federazione Italiana Istituti non Statali di Educazione ed Istruzione, l'Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e di Istruzione, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Artisti e Professionisti, e il Sindacato Nazionale degli Insegnanti Scuole non Statali, con la assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 188 in data 29 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 30 giugno 1960, relativo al personale non insegnante dipendente dagli istituti non statali di educazione ed istruzione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale non insegnante dipendente dagli istituti non statali di educazione ed istruzione.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 107. — VILLA

NTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 30 GIUGNO 1960 R IL PERSONALE NON INSEGNANTE DIPENDENTE GLI ISTITUTI NON STATALI DI EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE

;iorno 30 giugno 1960, in Roma, alle ore 20, presso le della Federazione Italiana degli Istituti non li di Educazione ed Istruzione (F.I.I.N.S.E.I.)

tra

DERAZIONE ITALIANA ISTITUTI NON STATALI DI EDU- NE ED ISTRUZIONE (F.I.I.N.S.E.I.) rappresentata uo Presidente prof. dott. *Giuseppe De Andrè,* as- o dall'on. *G. A. Fanelli,* Direttore generale;

OCIAZIONE NAZIONALE ISTITUTI NON STATALI DI EDU- NE E DI ISTRUZIONE (A.N.I.N.S.E.I.), rappresenta- l suo Presidente prof. *Gino Manieri,* assistito dal *Alberto Bairati.* Segretario generale, con l'assi- a della FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ARTISTI OFESSIONISTI (F.I.S.A.P.) nella persona del Segre- generale dott. *Nilla Sesta*

e

NDACATO NAZIONALE DEGLI INSEGNANTI SCUOLE NON LI (S.N.I.S.N.S. C.I.S.N.A.L.), rappresentato uo Segretario nazionale prof. *Pasquale Pellegrino,* 'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nelle persone di tario confederale dott. *Verledo Guidi* e dell'avv. *Tommaso Sanesi*

to stipulato il Contratto nazionale collettivo di o per il personale non insegnante dipendente da- stituti non statali di educazione ed istruzione da e in tutto il territorio dello Stato Italiano ai e agli effetti delle leggi vigenti.

FINIZIONE DELLA PRESTAZIONE D'OPERA E LIMITI DEL PRESENTE CONTRATTO

Art 1

SOGGETTI DEL PRESENTE CONTRATTO

personale non insegnante che presta la propria alle dipendenze di un istituto non statale di zione ed istruzione di qualunque tipo si applica attamento previsto dal presente contratto.

no gestiti dai predetti Istituti:

a) i collegi convitti;

b) le scuole legalmente riconosciute;

c) le scuole private con ordinamenti conformi e conformi a quelli delle scuole statali;

d) i corsi liberi di preparazione agli esami e i corsi liberi di istruzione tecnica e di addestramento professionale, di lingue straniere, di varia cultura e in genere tutte le istituzioni scolastiche gestite da privati.

Ai convittori, cui sia affidata la sorveglianza disciplinare non si applica la presente disciplina contrattuale di **lavoro.**

Art. 2.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Ai fini dell'applicazione del presente contratto il personale dipendente viene distinto nelle seguenti categorie:

Personale di convitto:

1ª categoria:
direttori e vicedirettori.

2ª categoria:
censori, segretari e applicati di segreteria.

3ª categoria:
istitutori.

categoria:
personale di servizio (cuochi, cucinieri, dispensieri, guardarobieri, giardinieri, bidelli, inservienti, custodi, autisti).

Personale di scuola:

1ª categoria:
segretari e applicati di segreteria.

2ª categoria:
personale di servizio (bidelli, inservienti, custodi, autisti).

Art. 3.

ASSUNZIONE IN SERVIZIO E DURATA DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro si costituisce con una lettera di assunzione nella quale l'Istituto deve specificare:

1) la data dell'assunzione;
2) la categoria di assegnazione;
3) la durata del periodo di prova;
4) il trattamento economico iniziale.

All'atto dell'assunzione il personale dovrà produrre i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) certificato penale;

c) certificato di sana costituzione:

d) titolo di studio prescritto per legge o richiesto dai regolamenti interni dell'istituto:

e) certificati del servizio prestato;

f) libretto di lavoro.

Art. 4.

Data la specialità del rapporto l'assunzione del personale di 1ª e 2ª categoria Convitti, limitatamente per quest'ultima ai censori, l'assunzione del personale è fatta a norma dell'art. 2096 del Codice civile per un periodo di prova della durata di un anno scolastico.

Il personale della 2ª categoria Convitti esclusi i censori e della 1ª categoria Scuola è assunto per un periodo di prova di mesi tre.

Salvo quanto è previsto ai commi precedenti, dato il carattere di lavoro domestico nel quale viene occupato il personale della 3ª e 4ª categoria Convitti l'assunzione per dette categorie è fatta per un periodo di prova di giorni otto.

Analogamente, il personale della 2ª categoria scuole è assunto per un periodo di prova di eguale durata di giorni otto.

Durante il periodo di prova le parti potranno recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso e senza corresponsione di alcuna indennità, salvo la retribuzione per le prestazioni effettuate dal dipendente, da liquidarsi in base alla tabella *A*.

Fermo restando quanto è stabilito al comma precedente, per le categorie di cui al punto primo del presente articolo, al termine del periodo di prova, qualora non intervenga conferma da una delle parti, sarà corrisposto al dipendente, oltre alla retribuzione per le prestazioni effettuate, tanti dodicesimi dello stipendio mensile, quanti furono i mesi trascorsi in periodo di prova.

Alla scadenza del periodo di prova, se non è stata data disdetta del rapporto, il dipendente s'intende confermato in servizio e il periodo di prova gli sarà computato ai fini dell'anzianità.

Art. 5.

RETRIBUZIONE

L'assunzione del personale sarà stabilita per una delle categorie di cui all'art. 2 e il dipendente verrà retribuito con lo stipendio o il salario corrispondenti, quali risultano dalla tabella *A*) annessa al presente contratto, come parte integrante di esso.

Il servizio e la corresponsione della retribuzione decorreranno dalla data dell'entrata effettiva in servizio.

Art. 6.

Il personale è retribuito con uno stipendio mensile da pagarsi entro il giorno 5 del mese successivo, oltre a una 13ª mensilità di pari importo da pagarsi entro il 23 dicembre di ciascun anno.

Art. 7.

I minimi di retribuzione di cui ai sensi degli articoli 5 e 6 risultano dalla tabella *A*) summenzionata.

Per il personale che vive in comunità, l'Istituto provvederà a detrarre dalla retribuzione una quota a rimborso delle spese di vitto e alloggio come risulta dalla predetta tabella *A*.

Al personale dipendente dai Convitti è fatto obbligo di vivere in comunità. Ogni deroga a tale norma è di stretta competenza dell'istituto.

Il vitto dovrà essere quello stabilito per la comunità.

Gli alloggi saranno disposti come segue:

1ª categoria:
camera ad 1 letto

2ª categoria:
camera a 2 letti

3ª categoria:
in camerata o camerette coi convittori

4ª categoria:
camerata da 6 a 10 letti.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato come segue:

Personale di convitto:

10 ore giornaliere per tutte le categorie in quanto l'attività del suddetto personale non comporta un lavoro continuativo, fatta eccezione per i segretari e gli applicati di segreteria ai quali si applica l'orario giornaliero di otto ore.

Personale di scuola:

otto ore giornaliere per la 1ª categoria e dieci ore giornaliere per la 2ª categoria.

Tutto il personale godrà a turno del riposo settimanale di 24 ore continuative, oppure di due mezze giornate limitatamente al personale della 3ª e 4ª categoria convitti o 2ª categoria scuole.

Nessuna maggiorazione sarà apportata alla retribuzione ordinaria quando, per effetto del turno di lavoro e del particolare carattere dell'istituzione, il personale presta servizio nei giorni festivi e nelle ore notturne.

Il servizio straordinario prestato oltre i limiti dell'orario di lavoro, secondo quanto stabilito ai commi precedenti, sarà retribuito con una quota oraria della retribuzione mensile maggiorata del 10% per le ore diurne dei giorni feriali, del 15% per i giorni festivi, del 20% per le ore notturne.

La quota oraria si ottiene per il personale con otto ore di servizio giornaliere, dividendo la retribuzione mensile per 200 e per il personale con dieci ore di servizio giornaliere dividendo la retribuzione per 230.

Art. 9.

Sono considerati giorni festivi quelli fissati dal calendario civile.

Per la retribuzione dei detti giorni valgano le norme di legge.

Art. 10.

SOSTITUZIONE DI PERSONALE

Il dipendente ha l'obbligo, su invito dell'Istituto, di sostituire temporaneamente e nei limiti del proprio orario di lavoro i colleghi assenti salvo che non ne sia impedito da provata causa di forza maggiore.

Art. 11.

Quando il dipendente sia incaricato per un periodo non superiore a dieci giorni del servizio della categoria superiore a quella cui è stato assegnato, gli sarà corrisposto lo stipendio dovuto alla categoria alla quale esso appartiene.

Se il periodo risulta superiore ai dieci giorni, gli sarà corrisposta la retribuzione dovuta alla categoria di cui assolve le funzioni, restando per tutto il resto immutato il rapporto di lavoro.

Tale norma non si applica quando il caso previsto si verifichi per il godimento delle ferie da parte del dipendente di grado superiore, del quale si assolvono le funzioni.

Il rapporto di lavoro sarà modificato, se l'incarico dura oltre il periodo di quattro mesi, semprechè ciò non sia dovuto a malattia, o ad infortunio del dipendente di grado superiore, di cui si assolvono le funzioni e che sia quindi da reintegrare nelle funzioni medesime.

Art. 12.

FERIE

Allo spirare del primo anno di ininterrotto servizio presso un istituto o gruppo di istituti non statali di educazione ed istruzione appartenenti alla medesima gestione, il personale non insegnante avrà diritto a un periodo di ferie che viene così fissato:

15 giorni fino a un'anzianità di 5 anni di servizio per la categoria 1ª e 2ª Convitti e 1ª Scuole;

25 giorni oltre i 5 anni di anzianità di servizio per le medesime categorie;

15 giorni fino a un'anzianità di 5 anni di servizio per la categoria 3ª e 4ª Convitti e 2ª Scuole;

20 giorni oltre i 5 anni di anzianità di servizio per le medesime categorie.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno il dipendente ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 13.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

E' in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque tempo dell'anno, purchè siano osservati i seguenti termini di preavviso:

1ª Categoria Convitti:

a) giorni 45 fino a 5 anni di anzianità;

b) mesi 3 oltre i 5 anni di anzianità.

2ª Categoria Convitti: 1ª Categoria Scuole:

a) giorni 30 fino a 5 anni di anzianità;

b) giorni 45 oltre i 5 anni di anzianità.

3ª e 4ª Categoria Convitti: 2ª Categoria Scuole:

a) giorni 15 fino a 5 anni di anzianità;

b) giorni 30 oltre i 5 anni.

E' in facoltà delle parti sostituire al preavviso il pagamento di una indennità pari alla retribuzione corrispondente.

Il licenziamento o le dimissioni dovranno essere notificati mediante lettera raccomandata alla parte interessata.

Ove il dipendente non adempia all'obbligo del preavviso di cui al 1° capoverso, l'istituto ha diritto di trattenere in sede di liquidazione quanto sia dovuto dal dipendente fino alla concorrenza dell'indennità per il preavviso non osservato dal dipendente.

In caso di licenziamento o di dimissioni l'indennità di anzianità viene corrisposta nella misura di una mensilità per ogni anno di servizio effettivamente prestato, ove si tratti del personale di 1ª, 2ª e 3ª categoria Convitti e 1ª categoria Scuole.

La misura dell'indennità è di 15 giorni per ogni anno di servizio prestato per il personale della 4ª Categoria Convitti e 2ª Categoria Scuole.

L'indennità di cui al comma precedente non si corrisponde in caso di licenziamento in tronco.

Per l'anzianità di servizio maturata anteriormente all'entrata in vigore del presente contratto, la misura dell'indennità stabilita come sopra sarà ridotta in caso di dimissioni del dipendente a 15 giorni per la categoria 1ª, 2ª, 3ª Convitti e 1ª Scuole; a 8 giorni per la 4ª Categoria Convitti e 2ª Categoria Scuole.

In caso di decesso i rapporti saranno risolti a norma dell'articolo 2122 del Codice civile.

Il computo dell'indennità di anzianità sarà fatto sulla base dell'ultimo stipendio o salario.

In caso di licenziamento da parte dell'Istituto le frazioni di anno saranno conteggiate in dodicesimi escludendo le frazioni di mese.

Durante il periodo di preavviso il dipendente ha diritto alla libertà necessaria e comunque non inferiore complessivamente ad 8 ore settimanali per la ricerca di un'altra occupazione.

Art. 14.

Nel caso di trasferimento di gestione dell'Istituto, il dipendente conserverà nei confronti della nuova gestione i diritti acquisiti e gli obblighi fissati col presente contratto.

Art. 15.

MATRIMONIO

In caso di matrimonio, sarà concesso al dipendente un permesso di 15 giorni consecutivi, che non può essere computato nel periodo delle ferie annuali.

Per tale periodo sarà corrisposta al dipendente la normale retribuzione.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

Le soluzioni o interruzioni determinate nei rapporti di lavoro dagli obblighi militari del dipendente saranno regolate dalle leggi dello Stato.

Art. 17.

ONERI SOCIALI

Per quanto attiene alle varie previdenze in materia sociale, valgano le leggi e le norme vigenti in materia.

Art. 18.

DISCIPLINA

Il personale è alle dirette dipendenze dell'Istituto. Esso è tenuto, nell'adempimento dei suoi compiti, alla scrupolosa osservanza del regolamento dell'Istituto da cui dipende, nonchè delle norme di legislazione scolastica, in quanto applicabili o attinenti al rapporto.

In generale, il dipendente deve osservare, oltre al segreto d'ufficio, subordinazione verso i superiori, rapporti di reciproca e cordiale collaborazione con i colleghi, urbanità verso gli allievi e il personale dipendente ed in genere una condotta in tutto rispondente al suo stato.

Spetta all'Istituto regolare i rapporti tra Istituto e famiglia.

In particolare, al personale è fatto obbligo di osservare l'orario stabilito dall'Istituto.

Il personale di direzione e di vigilanza deve inoltre:

a) conformarsi all'indirizzo pedagogico fissato dall'Istituto;

b) riferire con la necessaria tempestività e diligenza all'Istituto sulla condotta degli allievi;

c) fare osservare agli allievi il regolamento interno dell'Istituto.

Art. 19.

Quando il dipendente sia costretto per malattia o altri gravi motivi ad assentarsi dal servizio dovrà darne tempestivo avviso all'Istituto. Ogni assenza dovrà essere giustificata non oltre il giorno successivo a quello in cui ebbe effetto, salvo impedimento e su richiesta dell'Istituto documentata.

Quando l'assenza ingiustificata si protragga oltre il quinto giorno, sarà in facoltà dell'Istituto licenziare il dipendente senza indennità o preavviso.

Salvo il caso di malattia, per cui vale quanto stabilito al successivo articolo 20, è sempre facoltà dell'Istituto chiedere al dipendente il recupero delle ore di assenza.

Art. 20.

In caso di malattia, sarà applicato al dipendente il trattamento stabilito dalla legge sull'impiego privato (art. 6, 4° capoverso e seguenti, legge 13 novembre 1924, n. 1825 e legge 18 gennaio 1952, n. 35) per il personale di servizio.

E' in facoltà dell'Istituto sottoporre il dipendente dichiaratosi ammalato a visita fiscale.

In caso di maternità valgono le norme di legge.

Art. 21

Il dipendente è responsabile della conservazione del materiale che gli è affidato.

Ogni dispersione, smarrimento o danno per accertata incuria del dipendente sarà da questi indennizzato.

Art. 22.

Il dipendente è impegnato per tutto il tempo del rapporto di lavoro a non prestare servizio alle dipendenze di terzi, che svolgono attività in concorrenza con l'Istituto. Per altre attività non in concorrenza, il dipendente dovrà chiedere l'autorizzazione dell'Istituto.

Art. 23.

Nei rapporti col dipendente l'Istituto avrà la massima cura di sostenerne il prestigio e di difenderne la dignità dinnanzi ai superiori, ai colleghi e agli allievi.

Art. 24.

SANZIONI

Ogni infrazione alla disciplina stabilita dal presen- contratto è soggetta a sanzioni di diverso grado, secondo l'ordine seguente:

a) rimprovero verbale o scritto;

b) multa non superiore alla retribuzione di una giornata di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, con trattenuta della retribuzione, fino a un massimo di cinque giorni;

d) licenziamento immediato senza preavviso e in ennità.

Nel caso previsto dall'art. 19, secondo capoverso, l'Istituto potrà operare una trattenuta sulla retribuzione per tutto il tempo che il dipendente fu assente.

Il licenziamento di cui alla lettera *d*) può essere applicato nei seguenti casi: indegnità morale e professionale, opere denigratorie ai danni dell'Istituto, dei suoi dirigenti ed insegnanti, grave e continua recidività nell'omissione dei propri doveri, esercizio di attività in concorrenza con quella dello Istituto, stato di ubriachezza abituale, risse e vie di fatto in servizio, appropriazione indebita.

Quando le opere denigratorie o le vie di fatto siano commesse dai dirigenti dello Istituto, il dipendente avrà diritto a licenziarsi senza preavviso, esigendo tuttavia le indennità previste per il caso di licenziamento.

Art. 25.

Ove sorgano contestazioni nella interpretazione del presente contratto le parti potranno adire l'organo paritetico denominato Commissione di Conciliazione, da istituirsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

Esso sarà formato da otto membri designati in parti uguali dalle organizzazioni contraenti nella misura di quattro per i datori di lavoro e quattro per i dipendenti.

Il Presidente della Commissione sarà scelto di comune accordo tra le parti o, in difetto, nominato dal Presidente del Tribunale competente fra persone di chiara fama, estranee alla scuola.

La Commissione stessa provvederà a disciplinare la sua attività mediante proprio regolamento.

TABELLA *A*

PER LA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE NON INSEGNANTE DIPENDENTE DAGLI ISTITUTI NON STATALI DI EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE CUI SI APPLICA IL PRESENTE CONTRATTO

Personale di Convitto:

1ª Cat.:	Direttori	L.	65.000	mensili
	V. Direttori	»	55.000	»
2ª Cat.:	Censori	»	45.000	»
	Segretari	»	38.000	»
	Applicati di Segreteria	»	32.500	»
3ª Cat.:	Istitutori gruppo *A*	»	35.000	»
	Istitutori gruppo *B*	»	30.000	»
4ª Cat.:	Personale di servizio (esclusi i cuochi)	»	30.000	»
	Cuochi	»	32.500	»

Quando il personale viva in comunità l'Istituto dedurrà dalla retribuzione mensile una quota per vitto e alloggio in misura che non potrà superare le L. 15.000 mensili.

Personale di Scuola:

1ª Cat.:	Segretari	L.	38.000	mensili
1ª Cat.:	Applicati di segreteria	»	32.500	»
2ª Cat.:	Personale di servizio	»	30.000	»

Per il personale di ambo i sessi di età inferiore ai 16 anni la misura della retribuzione è ridotta del 50 %. Per il personale dai 16 ai 18 anni è ridotta del 30 %; per il personale dai 18 ai 20 anni è ridotta del 20 %.

Per il personale femminile di età superiore ai 20 anni, eccetto quello della 1ª categoria convitti e i censori, la misura della retribuzione sarà ridotta del 5 %.

La retribuzione s'intende al lordo di tutte le trattenute di legge.

Sui minimi di retribuzione stabiliti dalla presente Tabella sarà applicato il 10 % di riduzione nelle Regioni di Abruzzo, Molise, Puglia e Campania e il 15 % nelle Regioni di Lucania, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Il personale che, a partire dall'anno scolastico 1961-1962 maturerà un'anzianità di 2 anni nel medesimo Istituto avrà diritto a una maggiorazione del 2,5 % sulla retribuzione dovuta e così a maturazione di ogni successivo biennio.

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 396.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali ne' porto di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;
Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;
Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;
Visto, per il porto di Genova, il contratto collettivo 29 luglio 1960, e relative tabelle, per il personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali, stipulato tra l'Unione Imprese Sbarco e Imbarco e la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.G.I.L., il Sindacato Nazionale Personale Addetto ai Rimorchiatori; cui hanno aderito, in data 7 marzo 1961, la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.I.S.L., l'Unione Italiana Marittimi U.I.L., il Sindacato Provinciale Gente Mare C.I.S.N.A.L.;
Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 30 della provincia di Genova, in data 14 aprile 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il porto di Genova, il contratto collettivo 29 luglio 1960, relativo al personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del predetto contratto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali nel porto di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 104. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 29 LUGLIO 1960 PER IL PERSONALE IMBARCATO SUI RIMORCHIATORI ADIBITI AL RIMORCHIO DI GALLEGGIANTI PORTUALI NEL PORTO DI GENOVA

L'anno 1960, addì 29 luglio, in Genova,

fra

l'UNIONE IMPRESE SBARCO E IMBARCO rappresentata dal proprio Presidente rag. *Adriano Pescetto,* assistito dall'avv. *Giuseppe Sciaccaluga,* direttore dell'Associazione Armatori Liberi, da una parte

e

la F.I.L.M.-C.G.I.L. (FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE) rappresentata dal Segretario generale dott. *Renzo Giardini,* assistito dal cap. *Catello Luise.*

e

il S.I.N.P.A.R. (SINDACATO NAZIONALE PERSONALE ADDETTO AI RIMORCHIATORI) rappresentato dal suo Presidente sig. *Stefano Manarola,* assistito dal sig. *Sirio Alocci,* dall'altra

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali nel porto di Genova.

Art. 1.

PREMESSA

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro fra i proprietari o armatori ed il personale imbarcato sui rimorchiatori adibiti al rimorchio di galleggianti portuali nel porto di Genova.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Il personale, il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto, si intende normalmente assunto dall'armatore a tempo indeterminato.

Il personale assunto potrà essere, a giudizio insindacabile dell'armatore, trasferito da una unità all'altra, senza che ne nasca diritto a modifica di retribuzione o altro.

Art. 3.

QUALIFICHE

Il personale cui si riferisce il presente contratto è diviso nelle seguenti categorie:

1) conducente di coperta;

2) conducente di macchina;

3) comuni e mozzi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

All'atto dell'assunzione il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 45 giorni, se conducente di coperta o di macchina del rimorchiatore, e di 30 giorni se addetto ad altre mansioni.

Durante il periodo di prova, ambo le parti hanno diritto a rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza diritto ad indennità di sorta.

Il periodo di prova seguito da conferma sarà calcolato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 5.

RAPPORTI FRA LE PARTI

I rapporti gerarchici e disciplinari fra armatori e dipendenti saranno regolati dalle leggi e regolamenti dello Stato per la Marina mercantile e dal presente contratto collettivo.

Art. 6.

CONDOTTA PERSONALE ED INFRAZIONI DISCIPLINARI - DOVERI DELL'ARMATORE

Il personale ha il dovere di mantenere condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni dell'autorità marittima, di eseguire ogni legittimo ordine dell'armatore e del personale al comando cui compete la responsabilità del rimorchio e della sicurezza del rimorchiatore e dei natanti rimorchiati.

Le eventuali infrazioni del personale ai propri doveri di servizio saranno punite in rapporto alla loro gravità ed in base alle leggi vigenti. I puniti hanno la facoltà di ricorrere all'autorità marittima.

Il personale, durante il servizio, ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinchè non si verifichino casi di contrabbando, sottrazione di merci, ecc.

Art. 7.

LICENZIAMENTO PER COLPA GRAVE

Sarà in facoltà dell'armatore di licenziare il dipendente — senza indennità — per colpa grave.

Sarà considerata colpa grave l'insubordinazione, la frequente ubriachezza durante il servizio, e la recidiva in disobbedienza. Il dipendente così punito ha il diritto di contestare il provvedimento a suo carico presso l'autorità marittima. Qualora il reclamo del dipendente fosse riconosciuto giusto dovranno essergli corrisposte le indennità previste per il licenziamento per fatto dell'armatore.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per tutto il personale è di otto ore giornaliere.

Sono ammessi accordi aziendali per stabilire le modalità di effettuazione dell'orario normale di lavoro. Tali accordi dovranno essere stipulati con l'assistenza delle organizzazioni interessate al presente contratto.

Art. 9.

MANSIONI DEL PERSONALE

Il personale è imbarcato a bordo delle unità che svolgono l'esercizio del rimorchio di natanti portuali per prestare la propria opera attinente alla qualifica con la quale è stato assunto.

Art. 10.

LAVORI PER LA MANUTENZIONE E PULIZIA DEL RIMORCHIATORE

Oltre alle mansioni di cui all'art. 9, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori di pulizia e manutenzione e coadiuvare nelle riparazioni del rimorchiatore, con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori dell'orario normale.

Art. 11.

OGGETTI IN CONSEGNA

Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo, è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento per le eventuali mancanze.

Art. 12.

PAGHE E INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre la paga di cui alla tabella allegata al presente contratto, al personale è corrisposta l'indennità di contingenza nelle misure stabilite per i lavoratori dell'industria.

L'indennità di contingenza giornaliera è ragguagliata a un trentesimo della indennità di contingenza mensile agli effetti della determinazione delle indennità e dei compensi da calcolarsi per giorni correnti (ferie, preavviso, indennità di anzianità, ecc.); è ragguagliata ad un ventiseiesimo dell'indennità di contingenza mensile agli effetti della determinazione delle singole indennità e dei compensi da calcolarsi per giorni lavorativi.

Art. 13.

INDENNITÀ RISCHIO MINE

Fermo restando le consuetudini locali per la corresponsione della indennità in parola, al personale dei rimorchiatori che sia uscito anche una sola volta dal porto nel mese, spetta l'indennità mensile di rischio mine in L. 2100 per i conducenti di coperta e di macchina, L. 1700, per i comuni e L. 1200, per i mozzi.

L'indennità di rischio mine è compenso di natura eccezionale e transitoria e viene corrisposta al personale in funzione di un particolare contingente rischio professionale. Essa non costituisce coefficiente della retribuzione. Non va quindi computata sui supplementi di qualsiasi natura, anche se fissi o continuativi, i compensi per lavoro straordinario, i premi di rendimento e operosità, la gratifica natalizia, i compensi per festività nazionali, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità di risoluzione del rapporto di lavoro e simili.

L'indennità rischio mine non è da considerarsi come accessorio della retribuzione a carattere continuativo a mente dell'art. 71 del regolamento per l'esecuzione della legge infortuni approvata con regio decreto 25 gennaio 1937, n. 200, e non va — in conseguenza — computata agli effetti della liquidazione della indennità di infortunio e malattia. La indennità per rischio mine non va calcolata per determinare la retribuzione agli effetti del calcolo dei contributi per gli assegni familiari e per le assicurazioni sociali.

La indennità rischio mine giornaliera è ragguagliabile ad un trentesimo dell'indennità rischio mine mensile.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA E COMPETENZE

Paga, compenso per lavoro straordinario e tutte le altre indennità saranno corrisposti ai dipendenti entro 10 giorni dalla fine del mese. Se richiesti, saranno corrisposti acconti. Ad ogni dipendente, a termini di legge, sarà fornito — a spese del datore di lavoro — un libretto paga o altro documento equipollente, sul quale saranno specificatamente registrate le competenze e tutti i supplementi liquidati.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA PASQUALE

A) *Gratifica natalizia.*

In occasione del Natale sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di servizio, una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

a) paga;

b) indennità di contingenza.

B) *Gratifica pasquale*

In occasione della Pasqua sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di servizio, una gratifica pasquale nella misura del 50 % (cinquanta per cento) degli elementi presi a base per la corresponsione della gratifica natalizia.

Al personale entrato in servizio nel corso dell'anno o che cessi dal servizio nel corso dell'anno la gratifica nanatalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio compiuti, calcolando come mese intero la frazione eguale o superiore a 15 giorni e non computando quella inferiore.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione di altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti delle gratifiche natalizia e pasquale.

Art. 16.

ASSEGNI FAMILIARI

Gli assegni familiari sono corrisposti nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO

Ogni lavoro eseguito dagli imbarcati oltre l'orario stabilito all'art. 8, è considerato lavoro straordinario. Tale lavoro viene retribuito in base alla tabella n. 2 allegata al presente contratto.

Ai fini dei relativi compensi, per ore notturne si intendono quelle comprese fra le ore 20 e le ore 6.

Le ore di lavoro effettuate fra le ore 20 e le ore 6, se rientrano fra le otto ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione del dodici per cento sulla paga base. Se invece saranno effettuate oltre le otto ore giornaliere saranno retribuite col compenso per lavoro straordinario notturno.

Non sono ammessi turni di lavoro che comportino più di 16 ore sulle 24.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) la festa nazionale (2 giugno), l'anniversario della liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio), il giorno dell'unità nazionale (4 novembre);

c) le seguenti ulteriori festività:

Capo d'Anno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
San Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Santo Patrono della Città.

Al personale che presta la propria opera a bordo e sia tenuto a disposizione del datore di lavoro per esigenza di servizio in giorno di domenica o di festività nazionale o di altra festività infrasettimanale, spetta il compenso di lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate, ferme le condizioni di miglior favore.

Qualora una delle festività nazionali o una delle altre festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica, è dovuto al personale, in più del trattamento di cui sopra, un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile (paga, indennità di contingenza). E' in facoltà del datore di lavoro di concedere, in sostituzione di tale importo una giornata di riposo compensativo.

Art. 19.

FERIE

A tutti i dipendenti è riconosciuto un periodo feriale retribuito (paga, indennità di contingenza): di diciotto giorni di calendario per ogni anno di servizio o prorata per i comuni e mozzi e di ventuno giorni per il conducente di coperta e di macchina. Detti periodi sono rispettivamente aumentati a venti e ventitre giorni per il personale avente anzianità di almeno dieci anni.

Il personale avrà diritto di fruire del periodo feriale senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel qual caso sarà consentito al datore di lavoro di frazionarlo in due periodi da usufruirsi nell'anno in corso.

Art. 20.

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si risolve:

a) in caso di perdita totale, ovvero di innavigabilità assoluta del rimorchiatore, ovvero per un periodo di innavigabilità superiore a 60 giorni, determinato da naufragio o da altro sinistro;

b) in caso di perdita della nazionalità del rimorchiatore;

c) in caso di vendita giudiziale del rimorchiatore;

d) in caso di morte del dipendente;

e) in caso di cancellazione dalle matricole, o sospensione o interdizione da titoli professionali o dalla professione marittima;

f) quando il dipendente deve essere sbarcato per ordine delle autorità;

g) il contratto di lavoro può essere anche risolto:

1) per volontà del prestatore d'opera;

2) per volontà del datore di lavoro;

3) per forza maggiore o giusta causa;

4) per chiamata o richiamo alle armi del marittimo;

5) per colpa del marittimo.

Risoluzione per volontà del marittimo.

Il rapporto di lavoro può essere risolto dal personale con un preavviso di 6 giorni.

Il datore di lavoro corrisponderà al proprio dipendente la sola indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato in conformità del comma seguente: « Risoluzione per volontà del datore di lavoro ».

Risoluzione per volontà del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo accordando al dipendente un preavviso di 15 giorni per il conducente di coperta e per quello di macchina e di 10 giorni per i comuni e mozzi, preavviso sostituibile con una indennità pari a tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di preavviso non osservati e una indennità di anzianità nelle seguenti misure:

per l'azianità dal 1° gennaio 1936 al 30 aprile 1947: giorni 16 per il conducente di coperta e per quello di macchina e giorni 9 per i comuni e mozzi;

per l'anzianità maturata dal 30 aprile 1947: rispettivamente 25 e 18 giorni.

Agli effetti del presente articolo, per retribuzione si intende: la paga, l'indennità di contingenza ed i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale. L'anzianità di servizio si determina sommando i periodi di effettivo servizio prestato dal marittimo presso lo stesso datore di lavoro purchè fra l'una e l'altra assunzione non sia mai occorsa una interruzione superiore a giorni 60, nè una regolare liquidazione di indennità di anzianità. Le frazioni di anno sono calcolate pro-rate trascurando le frazioni di mese.

Risoluzione per forza maggiore o giusta causa.

Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoelencati, il prestatore di opera di qualunque grado o i suoi aventi causa, avranno diritto alla indennità di risoluzione del contratto in relazione all'anzianità maturata e a metà del preavviso con un minimo di giorni 15 complessivi di indennità:

forza maggiore, caso fortuito, fatto del Principe;
morte, infortunio, malattia del dipendente;
disarmo del rimorchiatore per difetto di traffico per un periodo superiore a 15 giorni;
disarmo dei rimorchiatori per riclassifica o riparazione di durata superiore a 30 giorni;
naufragio o altro sinistro marittimo;
interdizione del commercio;
casi indicati al primo comma del presente articolo (risoluzione di diritto).

Art. 21.

TRAPASSO E FUSIONE DI AZIENDA VENDITA DEL RIMORCHIATORE

Il trapasso e la fusione di azienda non risolvono il contratto di lavoro ed il personale di essa conserva i propri diritti nei confronti del nuovo titolare. La vendita del rimorchiatore all'estero risolve il contratto di lavoro per fatto dell'armatore.

Art. 22.

ASSISTENZA SANITARIA AI FAMILIARI

Ai familiari del prestatore d'opera oggetto del presente contratto è riconosciuta l'assistenza sanitaria in atto per i familiari degli altri marittimi.

Art. 23.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà applicazione dal 1° agosto 1960 e sarà valido sino al 31 dicembre 1962, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti non lo denunci, con lettera raccomandata R.R., almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Le eventuali condizioni di miglior favore, comunque acquisite dai singoli lavoratori, saranno mantenute.

Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto con compiacimento del risultato delle loro trattative che hanno condotto alla stipulazione del presente contratto, con la presente dichiarazione convengono quanto segue:

1. La speciale indennità già prevista nell'accordo integrativo del 28 febbraio 1957 per il vitto non confezionabile a bordo è stata abolita e il corrispondente valore di essa trasferito nelle paghe.

2. Le Imprese corrisponderanno al personale imbarcato, entro il mese di agosto 1960, un premio « una tantum » di lire diecimila a persona.

TABELLA N. 1

TABELLA PAGHE E INDENNITA' DI CONTINGENZA IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1960 PER IL PERSONALE IMBARCATO SUI RIMORCHIATORI ADIBITI AL RIMORCHIO DI GALLEGGIANTI PORTUALI NEL PORTO DI GENOVA

1) *Conducente di coperta*:

Paga mensile	L.	67.663 —
Contingenza	»	8.723 —
	L.	76.386 —

2) *Conducente di macchina*:

Paga mensile	L.	67.663 —
Contingenza	»	8.723 —
	L.	76.386 —

3) *Comuni e mozzi*:

a) Fuochista ordinario superiore ai 20 anni:

Paga mensile	L.	50.881 —
Contingenza	»	5.447 —
	L.	56.328 —

b) Marinaio:

Paga mensile	L.	50.200 —
Contingenza	»	5.447 —
	L.	55.647 —

c) Mozzo superiore ai 20 anni:

Paga mensile	L.	35.318 —
Contingenza	»	5.083 —
	L.	40.401 —

d) Mozzo dai 18 ai 20 anni:

Paga mensile	L.	34.132 —
Contingenza	»	4.745 —
	L.	38.877 —

e) Mozzo dai 16 ai 18 anni:

Paga mensile	L.	26.773 —
Contingenza	»	3.692 —
	L.	30.465 —

TABELLA N. 2

COMPENSI PER IL LAVORO STRAORDINARIO

QUALIFICHE	Paga mensile	Ora base	Maggiorazioni: diurno 15%	Maggiorazioni: nott. fer. diurno fest. 35 %	Maggiorazioni: notturno festivo 52 %	Contingenza oraria	Totale ora al: diurno 15 %	Totale ora al: diurno fer. diurno fest. 35 %	Totale ora al: notturno festivo 52 %
Conducente di coperta	67.663	325,30	374	439	494	41,93	416	481	536
Conducente di macchina	67.663	325,30	374	439	494	41,93	416	481	536
Comuni e mozzi:									
Fuochista ordinario superiore ai 20 anni	50.881	244,62	281	330	372	26.18	307	356	398
Marinaio	50.200	241,34	278	326	367	26,18	304	352	393
Mozzo superiore ai 20 anni.	35.318	169,80	195	229	258	24.43	220	254	283
Mozzo dai 18 ai 20 anni.	34.132	164,09	189	222	249	22,81	212	245	272
Mozzo dai 16 ai 18 anni.	26.773	128,71	148	174	196	17,75	166	192	214

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **397.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e la frantumazione di pietra delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 11 luglio 1959, per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei;

Visto, per le zone del Verbano, Cusio e Ossola, il contratto collettivo 1 marzo 1956, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e la frantumazione di pietra, stipulato tra l'Unione Industriali e il Sindacato Provinciale Industrie Estrattive, la Libera Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 3 della provincia di Novara, in data 25 luglio 1960 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per le zone del Verbano, Cusio ed Ossola, il contratto collettivo 1 marzo 1956, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e la frantumazione di pietra, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e la frantumazione di pietra delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 88. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 MARZO 1956 R GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI TTIVITÀ DI ESCAVAZIONE DI SABBIA, GHIAIA E PIETRAME .A FRANTUMAZIONE DI PIETRA NELLE ZONE DEL VERBANO, CUSIO E OSSOLA

dì 1° marzo 1956, in Verbania Intra

tra

ONE INDUSTRIALI DEL VERBANO, CUSIO ED OSSOLA, :esentata dai sigg. dott. *Filippo Ongarato*; dottor *ide Prenna* rispettivamente direttore e vice-diret- dell'Unione stessa, con l'intervento dei signori: a *Tina Vercellio* dell'Impresa Gagliardi di Ver- Pallanza, geom. *Luigi Vigoni* della S.p.A. Cave ›rconio di Corconio;

e

NDACATO PROVINCIALE INDUSTRIE ESTRATTIVE (F.I.- ›.) della provincia di Novara, rappresentata dal *Gaudenzio Rizzi*;

IBERA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ATTIVE Sindacato Provinciale di Novara rappre- :ta dal geom. *Mario Manfredda* e dal sig. *Ettore etto*;

stipulato il seguente contratto collettivo di la- da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende enti la escavazione di sabbia, ghiaia e pietrame e 'antumazione di pietra nelle zone del Verbano,) ed Ossola.

Art. 1.

ASSUNZIONE

ıssunzione dei lavoratori avverrà in conformità norme di legge tramite l'Ufficio di collocamento, le deroghe e le eccezioni previste dalla legge

Art. 2.

SUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

ıssunzione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei ulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

carta di identità, o documento equipollente;
libretto di lavoro;
tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;
stato di famiglia per l'operaio capo famiglia agli effetti degli assegni familiari;
tessera di iscrizione all'Istituto Nazionale Assistenza Malattia;
certificato penale di data non anteriore a 3 mesi (se richiesto);
altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

L'Azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti consegnati dall'operaio.

L'operaio dovrà notificare alla Direzione il suo domicilio e tenerla informata degli eventuali cambiamenti.

All'atto del licenziamento, la ditta deve consegnare all'interessato tutti i documenti di lavoro, facendosene rilasciare ricevuta.

La mancata consegna al lavoratore, nel termine prescritto, dei documenti da parte del datore di lavoro darà luogo alle sanzioni previste dalle norme di legge.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio è fatta per un periodo di prova non superiore a sei giorni lavorativi. Per gli operai specializzati il periodo di prova potrà essere prorogato a due settimane, d'accordo fra le parti.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso l'Azienda con le stesse mansioni.

L'operaio che non venga confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'Azienda e gli verranno pagate soltanto le ore di lavoro compiute in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale ha prestato l'opera sua qualora non sia stata stabilita una retribuzione superiore.

Il periodo di prova, seguito da conferma, sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante il periodo di prova e fino alla sua scadenza è ammessa da ambo le parti la risoluzione del rapporto di lavoro senza diritto ad alcun preavviso nè indennità.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati: Per operai specializzati si intendono quegli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico pratica che si acquista soltanto attraverso lungo tirocinio e mediante adeguata preparazione tecnica, e che compiono tutti i lavori inerenti alla loro specialità che vengono ad essi affidati.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

Minatore fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e suo impiego, fissa la posizione dei fori da mina, predispone e sorveglia l'armamento, provvede alla posa della mina ed al suo brillamento.

Gruista, escavatore con macchine a cucchiaio e a benne strisciarti: operaio addetto alla conduzione e manutenzione di dette macchine e, sia capace di montarle e smontarle.

Macchinista patentato di locomotive a vapore: operaio capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di riparazione della stessa.

Motorista, meccanico, elettricista: operai capaci di eseguire nel cantiere, in officina, lavori di riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Falegname provetto: operaio capace di eseguire lavori su disegno.

Autista meccanico: operaio capace di provvedere alla riparazione del motore e della macchina in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Operai qualificati: Per operai qualificati si intendono quegli operai che eseguono lavori per i quali è richiesta una buona capacità e pratica di mestiere, acquisita dopo adeguato tirocinio.

A titolo di esempio, appartengono a questa categoria:

Minatore comune: operaio capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine e lavori di armamento escluso quelli indicati per il minatore specializzato;

Gruista manovratore di escavatori meccanici: operai capaci di condurre dette macchine e di provvedere alla ordinaria manutenzione delle stesse;

Binarista montatore;

Conduttore di locomobili decauville con motore elettrico o a scoppio: operaio capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa;

autista motorista; meccanico; elettricista; falegname; fabbro forgiatore; frenatore; ecc.

Operai comuni (Manovali specializzati): Per operai comuni (manovali specializzati) si intendono quegli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre apprendistato, ma solo un periodo di pratica.

A titolo di esempio, appartengono a questa categoria:

Addetti ai: frantoi, elevatori, montacarichi, al funzionamento del macchinario in genere; aiutante minatore, battimazza; spezzatore e spaccapietre o pietriscante; oliatori ed ingrassatori, ecc.;

Manovratore e frenatore di vagoncini a trazione meccanica, a mano od animale;

Cavatore di fiume; addetti al carico dei vagonetti con macchine escavatrici.

Manovali comuni: Per manovali comuni si intendono quegli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre alcun periodo di pratica e che compiono lavori di fatica in genere.

A titolo di esempio, appartengono a questa categoria:

Caricatore; scaricatore e spingitore di vagoncini;
Badilante; facchino;
Personale di fatica in genere.

Art. 6.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga tabellari sono quelli derivanti dall'accordo interconfederale 28 luglio 1954 per il conglobamento ed il riassetto zonale, tabella 5, Gruppo Merceologico C, Zona II, situazione extra Verbania, e precisamente:

Operaio specializzato:		
superiore 20 anni	L. 166.50	oraria
da 18 a 20 anni	» 161,85	»
da 16 a 18 anni	» 143.30	»
Operaio qualificato:		
superiore 20 anni	L. 149.50	oraria
da 18 a 20 anni	» 145,15	»
da 16 a 18 anni	» 127,50	»
inferiore 16 anni	» 105,45	»
Manovale specializzato:		
superiore 20 anni	L. 141,55	oraria
da 18 a 20 anni	» 132,15	»
da 16 a 18 anni	» 104,25	»
inferiore 16 anni	» 82,05	»
Manovale comune:		
superiore 20 anni	L. 132,80	oraria
da 18 a 20 anni	» 124 —	»
da 16 a 18 anni	» 98 —	»
inferiore 16 anni	» 68,15	»

RETRIBUZIONE PER GLI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI, DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Operaio specializzato:	per 10 ore	per 9 ore	per 8 ore
sup. 20 anni	1.398,60	1.365,30	1.332 —
18-20 anni	1.359,55	1.327,15	1.294,80
16-18 anni	1.203,70	1.175,05	1.146,40

Operaio qualificato:	per 10 ore	per 9 ore	per 8 ore
	—	—	—
sup. 20 anni	1.255,80	1.225,90	1.196 —
18-20 anni	1.219.25	1.190,25	1.161,20
16-18 anni	1.071 —	1.045,50	1.020 —
inf. 16 anni	885.80	864,70	843,60
Manovale specializzato:			
sup. 20 anni	1.189 —	1.160,70	1.132,40
18-20 anni	1.110,05	1.083,65	1.057,20
16-18 anni	875.70	854,85	834 —
inf. 16 anni	689.20	672,80	656,40
Manovale comune:			
sup. 20 anni	1.115.50	1.088.95	1.062.40
18-20 anni	1.041,60	1.016.80	992 —
16-18 anni	823.20	803,60	784 —
inf. 16 anni	572,45	558,85	545,20

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore.

Qualora il suddetto disimpegno di mansioni si prolunghi oltre sei settimane, si intenderà che l'operaio avrà acquisito la nuova qualifica, salvo il caso di sostituzione dipendente da infortunio, malattia o assenza per permesso o congedo di altro lavoratore.

All'operaio che venga temporaneamente adibito a mansioni inerenti ad una categoria per la quale è stabilita una retribuzione inferiore, sarà mantenuta la retribuzione che percepiva prima di tale assegnazione.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e percepire le indennità di licenziamento.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con prevalente e normale continuità.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata per legge, con un massimo di otto ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le deroghe ed eccezioni per il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia e per gli altri casi previsti dalla legge.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonchè dell'ora e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere ripartite per reparto o squadra.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'Azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 15 per il lavoro straordinario.

Chiarimento a verbale.

L'orario di lavoro dell'operaio inizia dal luogo ove l'operaio stesso è comandato a prestare la propria attività lavorativa.

Per i lavoratori addetti alle cave distanti dal cantiere di lavorazione non sussiste l'obbligo di passare dal cantiere stesso.

Art. 10.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i quindici giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità di licenziamento ed a quella di preavviso.

In caso di brevi interruzioni del lavoro dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superano i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga il personale, questo avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza, sia esso stato inoperoso o sia stato adibito a lavori vari.

Art. 11.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni dell'orario normale di lavoro concordate fra i datori di lavoro e le rispettive maestranze o fra le Organizzazioni interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite massimo di una ora al giorno e si effettui entro le due settimane immediatamente successive alla avvenuta interruzione.

Art. 12.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la ditta provvederà compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro o alla formazione di turni prima di ridurre il personale.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana.

Art. 14.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche od i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 13;

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre:

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio)
2) Epifania (6 gennaio)
3) S. Giuseppe (19 marzo)
4) Ascensione
5) Corpus Domini
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno)
7) Assunzione di M. V (15 agosto)
8) Ognissanti (1° novembre)
9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
10) S. Natale (25 dicembre)
11) S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento
12) S. Stefano (26 dicembre)
13) Lunedì susseguente la Pasqua di R.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'orario normale giornaliero di cui all'art. 9 del presente contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art 14 (Festività).

Nessun operaio puo esimersi, salvo giustificato motivo, dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge.

Gli operai che frequentano le scuole serali o festive sono esonerati, a loro richiesta, rispettivamente dal lavoro straordinario e festivo.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione o da chi ne ha da questa ricevuto facoltà.

Le ore di lavoro straordinario, notturno e festivo saranno retribuite con la paga oraria di fatto (paga base, indennità di contingenza ed eventuale minimo di cottimo) maggiorata dalle seguenti percentuali:

lavoro straordinario diurno	18 %
lavoro festivo	30 %
lavoro notturno non a turni avvicendati	21 %
lavoro notturno a turni avvicendati:	
(mesi: maggio, giugno, luglio, agosto)	6 %
(mesi: settembre, ottobre, novembre, dicembre, gennaio, febbraio, marzo, aprile)	10 %
lavoro straordinario festivo	38 %
lavoro straordinario notturno	32 %
lavoro festivo notturno non a turni avvicendati	42 %
lavoro festivo notturno straordinario	55 %

Le percentuali suddette di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro svolto nelle giornate festive di cui alle lettere b) e c) dell'art. 14 del presente contratto si fa riferimento alle norme contenute nell'articolo stesso.

Chiarimento a verbale.

L'esonero di cui al quinto capoverso del presente articolo si intende non operante quando il lavoro straordinario o festivo assuma un carattere di indispensabilità, improrogabilità e imprevedibilità.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La paga verrà effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente secondo le consuetudini aziendali.

A richiesta degli operai, quando la paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, dovranno essere corrisposti acconti settimanali o quindicinali di circa il 90 % della paga maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'Azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga in cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

La paga sarà corrisposta al lavoratore dopo la cessazione del lavoro.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

Art. 17.

COTTIMI

Le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10 %

(dieci per cento) del minimo di paga base e contingenza.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 18.

FERIE

L'operaio ha diritto ogni anno compiuto ad un periodo di ferie pari a:

12 giorni (96 ore) per anzianità di servizio da 1 a 6 anni compiuti;

14 giorni (112 ore) per anzianità di servizio oltre 6 e fino a 17 anni compiuti;

18 giorni (144 ore) per anzianità di servizio oltre i 17 anni compiuti.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono cumulabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'Azienda.

Nei casi di ferie collettive, di licenziamento o di dimissioni. all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute da imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le dodici. è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

Per retribuzione globale di fatto. agli effetti del presente articolo, si intende la paga base di fatto e l'indennità di contingenza, più:

per gli operai normalmente lavoranti a cottimo: l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie:

per i concottimisti: la media delle percentuali di maggiorazione realizzata negli analoghi periodi di paga.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate a otto ore.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie sarà corrisposto all'operaio il rimborso delle spese di viaggio. qualora dimostri che al momento del richiamo si era trasferito, nel periodo stesso, in località diversa dalla residenza normale

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

L'Azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

La frazione di un mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 20.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di un mese dalla ripresa del lavoro l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di tre mesi.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Nel caso in cui l'operaio, a seguito di infortunio, subisca una menomazione fisica, la ditta esaminerà la possibilità di adibirlo a lavorazioni confacenti al suo stato fisico.

Per il trattamento economico in caso di malattia e di infortunio valgono le norme generali vigenti per i lavoranti dell'industria.

Art. 21

PREVIDENZE SOCIALI

L'Azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai e alle operaie non in prova un congedo matrimoniale di 10 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 72 ore di retribuzione globale. Tale retribuzione per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento da adottarsi in caso di gravidanza e puerperio dell'operaia si fa riferimento agli accordi interconfederali e alle disposizioni di legge.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva od il richiamo alle armi dell'operaio non in prova non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'Azienda in tal caso corrisponderà all'operaio una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

All'atto della chiamata di leva l'anzianità di servizio presso l'Azienda viene ad ogni effetto sospesa e riprenderà a maturare con decorrenza dalla riammissione al lavoro.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si mette a disposizione dell'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, potrà essere considerato dimissionario, e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato in trasferta a prestare la sua opera in località oltre i 10 km. dal confine territoriale del Comune ove ha sede il cantiere competerà il rimborso delle spese di viaggio sostenute con i normali mezzi di trasporto e quelle delle spese di vitto o di alloggio nei limiti della normalità, quando la durata del servizio comporti per l'operaio tali spese.

Per le spese di viaggio, di vitto e di alloggio dovrà essere presentata una nota documentata.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

In caso di trasferimento dell'operaio da uno stabilimento ad un altro della stessa Azienda situato in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambiamento di residenza e stabile dimora, l'Azienda concorderà direttamente con l'interessato la misura dei rimborsi delle spese da esso sostenute.

Nel caso in cui il lavoratore non accetti il trasferimento e si addivenga alla risoluzione del rapporto di lavoro, competerà al lavoratore stesso la normale liquidazione prevista per il caso di licenziamento.

Art. 27.

MENSE

Per quanto riguarda le mense e le indennità sostitutive di mensa si fa riferimento alle condizioni di fatto esistenti nella Zona.

Art. 28.

LOCALI A DISPOSIZIONE DELLE MAESTRANZE

Le imprese con più di 15 operai metteranno a disposizione un locale o baracca per la custodia degli abiti degli operai.

Tale locale dovrà essere idoneo anche igienicamente allo scopo e dovrà essere mantenuto chiuso durante le ore di lavoro.

Le imprese metteranno altresì a disposizione un locale o baracca dove i lavoratori possano consumare i pasti.

Chiarimento a verbale.

Per gli operai comandati a prestare la loro attività in cave distanti dal cantiere di lavorazione, la ditta metterà anche a disposizione una baracca fissa o mobile per la custodia degli abiti e degli attrezzi di lavoro.

Art. 29.

INDUMENTI PROTETTIVI

Per i lavori in acqua, la ditta dovrà fornire agli operai degli stivali di gomma.

Tali indumenti non sono intercambiabili.

E' dovere dell'operaio curare che gli stivali di gomma avuti in consegna abbiano durata non inferiore a quella che la normale usura determinerebbe.

Se la ditta ordina che il lavoro continui anche in caso di pioggia battente dovrà fornire in uso ai lavoratori l'impermeabile.

Art. 30.

PRONTO SOCCORSO

L'Azienda con più di 20 operai saranno fornite di cassette di medicazione per i primi soccorsi di urgenza in caso di infortunio.

Le Aziende con meno di 20 operai si atterranno per i materiali di medicazione, alle norme di legge.

Art. 31.

DISTRIBUZIONE E ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione del lavoro, la determinazione del numero del personale occorrente al funzionamento di qualsiasi reparto e in generale la fissazione dei criteri e dei metodi di lavoro, sono di competenza della Direzione dell'Azienda.

Art. 32.

DISCIPLINA SUL LAVORO

I lavoratori sono tenuti all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto e nei regolamenti interni, secondo le norme di legge.

Il lavoratore deve in particolare:

1) osservare l'orario stabilito e i turni di lavoro ai quali è stato assegnato;

2) eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone le responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme e istruzioni ricevute;

3) conservare e fare buon uso delle macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a disposizione senza portare nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente ai mezzi di lavoro darà diritto alla ditta di rivalersi sulle sue competenze, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili o dei materiali della ditta occorrenti ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'operaio deve riconsegnare al magazzino od al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna.

L'operaio risponderà e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze, delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in condizioni di custodirlo.

E' vietato agli operai in particolare:

a) introdurre bevande alcooliche senza permesso;

b) introdurre estranei sotto qualsiasi pretesto senza permesso della Direzione;

c) lordare pareti, scale, refettori, gabinetti, ecc.;

d) apportare modifiche ai materiali ed alla lavorazione in genere senza ordine od autorizzazione della Direzione;

e) manovrare, adoperare, mettere in moto, macchine e motori che ad essi non siano espressamente affidati.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Ogni assenza ingiustificata sarà punita con multa non superiore al 10% della retribuzione globale che l'operaio avrebbe percepito lavorando durante l'assenza.

Per la devoluzione dell'importo delle multe si fa riferimento all'ultimo capoverso dell'art. 38.

In caso di malattia, l'operaio dovrà, entro 48 ore dall'inizio dell'infermità, salvo giustificato motivo di impedimento, avvertire la ditta la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

In caso di infortunio l'operaio dovrà darne immediatamente avviso all'Azienda.

Potrà essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità, l'operaio che sia rimasto assente ingiustificato per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivo al festivo.

Art. 34.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare il luogo di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dal luogo di lavoro deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studi serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nel luogo di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nel luogo di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 35.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali, nazionali, provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite l'Associazione territoriale degli industriali, all'Azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 36.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segretario o dirigente nazionale nonchè di segretario o vice segretario regionale, provinciale o comunale delle Organizzazioni dei lavoratori che ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'Azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni con la sola conservazione del posto.

Tale periodo di sospensione non è computabile come anzianità a nessun effetto contrattuale, tranne che per la indennità di anzianità per la quale detto periodo di anzianità sarà computato fino ad un massimo di un anno.

Art. 37

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda i compiti e le funzioni delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa valgono le norme degli accordi interconfederali vigenti.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - MULTE E SOSPENSIONI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

1) richiamo verbale;

2) multa fino ad un massimo di tre ore di paga base più contingenza;

3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

4) licenziamento ai sensi dell'art. 39.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Incorre nei provvedimenti di multa e sospensione l'operaio che:

a) non si presenti come previsto dall'art 33 (Assenze) al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o la sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) eseguisca negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'Azienda o il materiale in lavorazione;

e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

f) fuori dell'Azienda compia per conto di terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

h) esegua entro il cantiere dell'Azienda lavori di entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'Azienda;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assistenza Malattia.

Art. 39.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 38 (provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) lieve insubordinazione ai superiori;

b) danneggiamento colposo del materiale del cantiere o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori entro il cantiere della azienda per conto proprio o di terzi, lievi di entità e senza impiego di materiale dell'azienda;

d) rissa nel cantiere fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno susseguente ai festivi o seguente le ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 38 (provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 38 (Provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni).

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) non lieve insubordinazione ai superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi e disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale della azienda od al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavoro entro il cantiere dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale della azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 39 (Licenziamento per mancanze), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

sei giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

nove giorni per anzianità di servizio oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto;

dieci giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'Azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 39 (Licenziamento per mancanze) l'Azienda corrisponderà, all'atto del licenziamento, una indennità da computarsi in base alle seguenti norme:

1) per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 1° gennaio 1949 l'indennità di licenziamento è corrispondente a quella prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 16 maggio 1941 e precisamente due giorni di indennità di anzianità per ogni anno di anzianità di servizo;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 1° gennaio 1949:

giorni 4 (quattro) dal 1° al 3° anno compiuto;

giorni 6 (sei) per ciascuno dei successivi anni oltre il 3° e sino al 5° compiuto;

giorni 8 (otto) per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 10° compiuto;

giorni 10 (dieci) per ciascuno degli anni successivi oltre il 10° compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Per quelle aziende che interrompono totalmente il lavoro o riducono parzialmente la loro normale attività non consentendo agli operai di raggiungere l'anzianità minima di un anno necessario ai fini della maturazione del diritto alla indennità di licenziamento, questa sarà corrisposta in dodicesimi purchè il dipendente abbia compiuto almeno 3 mesi di anzianità.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio che abbia compiuto due anni di anzianità di servizio presso l'Azienda, le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità previste dall'art. 41:

1) il 50% per gli aventi una anzianità di servizio da 2 a 6 anni compiuti;

2) il 75% per gli aventi una anzianità di servizio da oltre 6 anni e sino ai 12 anni compiuti,

3) il 100% per gli aventi una anzianità di servizio superiore ai 12 anni compiuti.

Il 100% dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuta all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, sempre che abbia maturato almeno due anni di anzianità ininterrotta presso la Azienda, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio ed ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 20.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 40 e 41 (Preavviso licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'art. 2122 del Codice civile.

Art. 44.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolve normalmente il rapporto di lavoro ed i dipendenti conservano tutti i diritti nei confronti del nuovo titolare, a meno che non sia avvenuta la regolare risoluzione del rapporto di lavoro e la liquidazione ad essa conseguente.

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione della Azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilita dal presente contratto.

Art. 45.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza in base alle nor-

me degli accordi richiamati nell'art. 37 e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni stipulanti.

Art. 46.

PREMIO DI PRODUZIONE

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione le Aziende che lavorano ad economia — nelle quali le possibilità tecniche lo consentano — e che non abbiano in atto un emolumento comunque corrisposto a tale titolo, potranno istituire premi di produzione previo accordi fra le parti direttamente interessate.

Art. 47.

INDENNITÀ VESTIARIO

Considerato il particolare logorio degli indumenti conseguente alla speciale attività degli operai delle cave di sabbia e ghiaia e pietrisco, le Aziende forniranno gratuitamente annualmente a detti operai una tuta (o indumento equivalente).

A richiesta dei singoli operai interessati le Aziende corrisponderanno in sostituzione dell'indumento suddetto un rimborso forfettario a tale titolo pari a lire 4.800 annue frazionabili in dodicesimi in rapporto ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art. 48.

INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulato il presente contratto, non hanno inteso modificare, per gli operai in servizio presso le singole aziende alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni economiche più favorevoli anche se concesse collettivamente.

Art. 49.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti siano concordate con altre Associazioni dei datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione, si intendono estese alle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso l'Unione degli Industriali stipulante.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto normativo di lavoro avrà decorrenza dal 1° marzo 1956 ed avrà la durata di due anni da tale data; esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

DICHIARAZIONI FINALI

Dichiarazione della Organizzazione dei Datori di lavoro stipulante:

« Il presente contratto si intende valido, sino al momento in cui i lavoratori non facciano ricorso per qualsiasi motivo, ai metodi di lotta sindacale genericamente definiti " non collaborazione "

Qualora i lavoratori facessero nuovamente uso delle dette forme di agitazione, con relativa contrazione volontaria del rendimento normale di lavoro gli industriali a mezzo della loro Organizzazione si riservano il diritto di dichiarare immediatamente decaduto di diritto e di fatto il " contratto " ».

Le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti prendono atto della sopra indicata dichiarazione e a loro volta dichiarano:

« *a*) che esse non hanno mai auspicato e non auspicano affatto una qualsiasi contrazione del ritmo produttivo e del rendimento del lavoro, che al contrario esse hanno sempre difeso e difendono una politica economica produttivistica al massimo grado, col più alto rendimento possibile del lavoro (anche attraverso una migliore organizzazione tecnica del lavoro stesso) a cui deve corrispondere un miglioramento delle retribuzioni dei lavoratori ed una elevazione del tenore di vita del popolo italiano;

b) che esse rivendicano, limitatamente alla durata dell'agitazione, la legittimità dei metodi di pressione sindacale detta della « non collaborazione » che esse considerano una forma molto attenuata dello sciopero;

c) che esse indipendentemente dalla contestazione relativa alla legittimità o meno di questi metodi di lotta di « non collaborazione » non possono accettare in linea di principio che la parte padronale imponga dei limiti alle forme di pressione sindacali dei lavoratori all'infuori di quelli posti dalle leggi e dalla Costituzione;

d) che esse, in caso di dichiarazione di decadenza del contratto di lavoro da parte industriale — in conseguenza di nuovi eventuali ricorsi dei lavoratori a metodi di « non collaborazione » — si riservano di porre in atto i mezzi di azione sindacale che riterranno più opportuni per conseguire il mantenimento in vigore del contratto, o la stipulazione di uno nuovo ».

Letto, confermato, sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 398.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali delle provincie di Belluno e Vicenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958, per il personale dipendente da aziende commerciali;

Visto, per la provincia di Belluno, l'accordo collettivo integrativo 27 novembre 1956, e relativa tabella, stipulato tra l'Associazione Provinciale Commercianti e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini - C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo integrativo 21 settembre 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Commercianti ed Esercenti e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio ed Affini - C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo - C.G.I.L. -, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commercio e Affini - U.I.L. -, e tra l'Associazione Commercianti ed Esercenti e la Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 8 della provincia di Belluno, in data 13 giugno 1960, e n. 2 della provincia di Vicenza, in data 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Belluno, l'accordo collettivo integrativo 27 novembre 1956, per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

— per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo integrativo 21 settembre 1959, per i dipendenti da aziende commerciali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo e del contratto anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese commerciali indicate nell'accordo e nel contratto di cui al primo comma, delle provincie di Belluno e Vicenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 101. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 NOVEMBRE 1956, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Addì 27 del mese di novembre 1956, in Belluno, presso la sede dell'Associazione Provinciale Commercianti,

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE COMMERCIANTI, rappresentata dal Presidente cav. *Silvio Benetta* e dai signori rag. *Mario Bristot, Antonio Dal Molin, Guido Da Pian, Demetrio Franco, Amerigo Piazza,* rag. *Francesco Prest,* gen. *Arrigo Tessari,* assistiti dal dott. *Luigi Dal Magro,* Segretario della Associazione;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario sig. *Renato Gnech* e dai sigg. *Attilio Buzzatti, Mario Cignacco, Mario Dal Farra, Bruno Munaro, Giuseppe Dalla Giustina, Angelo Peccolo, Renato Poloniato, Mario Rizzardini, Giacomo Spellanzon,* assistiti dal Segretario Generale dell'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. cav. *Francesco Cecchini* e dal Segretario Sindacale sig. *Felice Baldo*

è stato stipulato il presente accordo provinciale integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da aziende commerciali, stipulato a Roma il 23 ottobre 1950 e successive modificazioni.

Art. 1.

Il presente accordo si applica a tutte le categorie di dipendenti da aziende commerciali regolate dal contratto nazionale 23 ottobre 1950 e successive modificazioni e agli altri Enti che svolgono attività analoga a quella delle aziende commerciali.

Art. 2.

RETRIBUZIONI DEGLI APPRENDISTI

Agli apprendisti competeranno le seguenti retribuzioni minime garantite mensili:

Assunti ad anni	1° anno di apprendistato	2° anno di apprendistato	3° anno di apprendistato
14	5.000	8.000	12.000
15	5.000	9.000	12.000
16	6.000	9.000	—
17	6.000	14.000	—
18	14.000	18.000	—
19	14.000	23.000	—
20	20.000	23.000	—

Art. 3.

ADDETTI AL LAVORO DISCONTINUO

L'orario normale per il personale addetto a lavoro discontinuo è stabilito in:

a) ore 8 e mezzo giornaliere e 51 settimanali per i commessi, gli aiuto commessi ed i cassieri addetti alla vendita;

b) ore 10 giornaliere e 60 settimanali per i custodi, uscieri, guardiani diurni e notturni, fattorini, pompisti, sorveglianti ed autisti.

Art. 4.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Con riferimento all'art. 57 del C. N., la diaria spettante al personale inviato in missione temporanea fuori della propria residenza viene determinata nel doppio della retribuzione globale giornaliera di fatto percepita dal lavoratore.

Con riferimento agli artt. 58 e 59 del C. N., qualora la missione duri più di un mese o qualora le attribuzioni dei lavoratori comportino viaggi abituali, come pure nel caso di brevissime trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella del soggiorno.

Art. 5.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Con riferimento all'art. 80 del C. N., l'importo corrispondente agli scatti di anzianità già maturati all'atto di entrata in vigore del presente accordo, verrà riportata in cifra sulla retribuzione.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

In relazione all'accordo nazionale 5 dicembre 1955, gli stipendi e salari minimi mensili, conglobanti paga base e indennità di contingenza, comprensiva, questa ultima, di tutti gli scatti maturati sino alla data di entrata in vigore del presente accordo, sono fissati nella misura di cui alla tabella allegata. A detti minimi va aggiunta l'indennità di caropane.

I minimi di retribuzione di cui al presente articolo verranno modificati in aumento o in diminuzione a seconda delle corrispondenti variazioni che dovessero verificarsi nella scala mobile, successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.

Art. 7.

RIDUZIONI IN PROVINCIA

I minimi di stipendio o salario di cui all'art. 6 sono applicabili, oltre che nel Comune Capoluogo, nei Comuni di Agordo, Auronzo, Cortina d'Ampezzo, Feltre, Pieve di Cadore e Sappada.

Nei rimanenti Comuni, i minimi stessi si intendono ridotti del 5 %.

Art. 8.

RIDUZIONE PER IL PERSONALE FEMMINILE

I minimi di stipendio o salario di cui all'art. 6 si intendono ridotti del 15 % per il personale femminile.

Art. 9.

RIDUZIONE PER I MINORI DI 21 ANNI

Al personale non apprendista di età inferiore agli anni 21, competeranno i minimi di retribuzione del personale di pari qualifica, di cui all'art. 6, con le seguenti riduzioni:

a 14, 15 e 16 anni	riduzione dell'80 %
a 17 e 18 anni	riduzione del 50 %
a 19 e 20 anni	riduzione del 20 %

Art. 10.

PERSONALE ASSUNTO PER LA STAGIONE TURISTICA

Al personale assunto per la stagione turistica e, cioè per un periodo non superiore a tre mesi nei comuni riconosciuti stazioni di cura, soggiorno o turismo, compete una maggiorazione del 20 % sulla retribuzione di cui all'art. 6.

Art 11.

PERSONALE CON CONOSCENZA DI LINGUE ESTERE

E' dovuta una maggiorazione del 15 % sui minimi di retribuzione di cui all'art. 6 al personale che, parlando correttamente una o più lingue estere, ne debba fare uso nello svolgimento delle mansioni affidategli.

Art. 12.

CUMULO DI RIDUZIONI E MAGGIORAZIONI

In caso di cumulo, le riduzioni o le maggiorazioni del minimo di retribuzione previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 ed 11, verranno applicate successivamente, nell'ordine degli articoli stessi, ciascuna sull'importo risultante dall'operazione precedente.

Art. 13.

VALORE CONVENZIONALE DEL VITTO E DELL'ALLOGGIO

Al personale che usufruisca del vitto o dell'alloggio o di entrambe le prestazioni a carico del datore di lavoro, verranno operate le seguenti trattenute sulla retribuzione di fatto percepita:

a) 40 % per vitto ed alloggio completo;
b) 35 % per solo vitto completo;
c) 20 % per un solo pasto principale
d) 5 % per solo alloggio.

Art. 14.

CALO MERCI

Con riferimento all'art. 111 del C. N., il calo delle seguenti merci affidate ai gestori di negozi o spacci di generi alimentari, è così determinato:

carni crude in genere: 2 %;
bondiola coppa: 3 %:
cotechini uso Cremona: 3 %:
lardi: 2 %;
lingue salate: 3 %;
mortadelle tipo Bologna: stagionata 3 %; non stagionata 6 %;
pancetta stesa ed arrotondata: 2 %:
prosciutto crudo con osso: 27 %; cotto: 18 %; senza osso: 8 %; affumicato: 15 %;
salumi da taglio in genere: 3 %;
paste alimentari fresche: 3 %; paste alimentari: 1 %;
formaggi teneri: 3 %; duri 2 %:
olio di oliva: 3 %; di semi: 3 %;
petrolio: 2 %;
alcool denaturato: 2 %;
vini in botte: 5 %; damigiane e barilotti ed altri recipienti esclusi i fiaschi: 3 %;
pane di qualunque pezzatura (deve essere stato dato in carico freddo): 1 %;

verdura in scatola, pesce conservato, estratti di pomodoro e mostarde vanno caricati al peso lordo e scaricati delle tare, in esse comprese le minuzzaglie invendibili, la salamonia, il sale e simili ingredienti di conservazione.

I generi invendibili per deperimento verranno scaricati alle stesse condizioni con le quali sono stati dati in carico.

Art. 15.

SITUAZIONE DI MAGGIOR FAVORE

Si fanno salve le situazioni di maggior favore, individuali ed aziendali, in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Art. 16.

DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo va in vigore dal giorno 1° novembre 1956 ed avrà la durata sino al 31 dicembre 1957.

Alla scadenza, esso si intenderà tacitamente rinnovato per un anno, qualora nessuna delle due parti stipulanti ne dia disdetta con almeno due mesi di preavviso.

MINIMI DI STIPENDIO O SALARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO, IN VIGORE DAL 1° NOVEMBRE 1956

CATEGORIA *A*

Raggruppamento A 1

	Mensili
Personale con funzioni di carattere direttivo	70.000

Raggruppamento A 2

Capo di servizio tecnico o amministrativo gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze capo dello ufficio vendite o acquisti capo dell'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale	65.000

CATEGORIA *B*

Raggruppamento B 1

Capo ufficio ispettore gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel raggruppamento *A 2* capo contabile cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa	54.000

Raggruppamento B 2

Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze contabile con mansioni di concetto o primanotista corrispondente con mansioni di concetto segretario di direzione con mansioni di concetto progettista magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze agente acquisitore nelle aziende di legname agente esterno consegnatario alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto determinatori di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo estimatore nelle aziende commerciali di oggetti d'arte o di antichità spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario propagandista scientifico chimico di laboratorio	52.000

Raggruppamento B 3

	Mensili
Interprete stenodattilografo in lingue estere disegnatore tecnico pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero): creatore di testi pubblicitari vetrinista commesso stimatore di gioielleria ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264 ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione	50.000

CATEGORIA *C*

Raggruppamento C 1

1) commesso di negozio di abbigliamento con almeno cinque anni di anzianità	43.000
2) altri commessi di vendita commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande	41.000
3) contabile d'ordine cassiere comune	40.000

Raggruppamento C 2

Aiuto contabile addetto alle macchine calcolatrici e contabili personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo stenodattilografo aiuto commesso con anzianità di servizio superiore a cinque anni commesso di magazzino aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita impiegato addetto alle spedizioni	37.000

Raggruppamento C 3

Fatturista squarcista aiuto commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie) commesso di biblioteca circolante impiegato addetto al controllo delle vendite impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione e vendita, anche

	Mensili
se svolge mansioni di sorveglianza addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste, giornali addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie pratico di laboratorio chimico	35.000

Raggruppamento C 4

Dattilografo scritturale, archivista; protocollista schedarista addetto agli indirizzi aiuto commesso fino a 3 anni d'anzianità di servizio campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda) addetto alla applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie addetto al centralino telefonico altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione	35.000

CATEGORIA *D*

Raggruppamento D 1

Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini conducente di autotreno	39.000

Raggruppamento D 2

	Mensili
1) Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui) aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame e selvaggina e affini aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta aiuto commessi di negozi e spacci di prodotti da pesca banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) aiuto commesso delle rivendite di pane e pasta usciere imballatore impaccatore autista	36.000
2) Conducente di motofurgoncino .	32.000

Raggruppamento D 3

Aiuto banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) fattorino portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione) custode guardiano di deposito guardiano notturno avvolgitore fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste portiere conducente di veicoli a trazione animale ascensorista	35.000

Raggruppamento D 4

Personale di fatica e addetti alla pulizia altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe	35.000

CATEGORIA *E*

Raggruppamento E 1

Operai specializzati	38.000

Raggruppamento E 2

Operai qualificati	36.000

Raggruppamento E 3

Operai comuni	35.000

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 21 SETTEMBRE 1959, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI VICENZA

L'anno 1959, addì 21 settembre

tra

la Associazione Commercianti ed Esercenti della Provincia di Vicenza, rappresentata dal suo Presidente cav. *G. Cattani*, assistito dal dott. *Girolamo Bari*, Direttore dell'Associazione stessa, e dal rag. *Giancarlo Bottaro*, funzionario addetto al servizio sindacale:

e

la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio ed Affini aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal Segretario provinciale sig. *Leone Motterle*;

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Giuseppe Zoppelletto*.

la Unione Italiana Dipendenti Aziende Commercio e Affini aderente alla U.I.L., rappresentata dal sig. *Ettore Potente*;

L'anno 1959, addì 21 settembre

tra

la Associazione Commercianti ed Esercenti *della Provincia* di Vicenza, rappresentata dal suo Presidente cav. *G. Cattani*, assistito dal dott. *Girolamo Bari*, Direttore dell'Associazione stessa e dal rag. *Giancarlo Bottaro* funzionario addetto al servizio sindacale:

e

la C.I.S.Na.L., Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario dell'Unione sig. *Gino Mari*, assistito dal sig. *Luigi Tosato*, coordinatore provinciale della C.I.S.Na.L.-Commercio;

si è stipulato il seguente contratto integrativo provinciale a valere con decorrenza dal 1° settembre 1959, per il personale di ambo i sessi dipendente da aziende commerciali della provincia di Vicenza, compreso il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti chimico-farmaceutici e specialità medicinali con esclusione dei dipendenti dalle rivendite di pane, pasta alimentare e generi affini, e da aziende di cernita e lavorazione stracci e carta da macero.

Art. 1.

QUALIFICHE E MINIMI DI RETRIBUZIONE

In relazione al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende commerciali del 28 giugno 1958 e di conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori del commercio, gli stipendi ed i salari minimi mensili al lordo di R. M. e delle ritenute tutte di legge per il personale, sono fissati nella misura di cui alla tabella allegata al presente accordo. I minimi così determinati sono comprensivi dell'indennità di caro-pane. Agli stessi va aggiunta la indennità di contingenza maturata dal 1° maggio 1957 e di cui alla tabella allegata al presente contratto.

Art. 2.

RETRIBUZIONE CON PROVVIGIONE, PREMI DI PRODUZIONE, ECC.

Il trattamento economico del personale retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, non potrà essere inferiore, con conguaglio annuale, alla retribuzione fissata con il presente accordo ed all'importo dei punti della scala mobile di cui all'art. 1 previsti per il personale di eguale qualifica a retribuzione fissa.

Art. 3.

AUMENTI DI MERITO

Gli aumenti di merito verranno mantenuti; gli aumenti di natura diversa, liquidati dalle aziende indipendentemente dagli accordi salariali stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti sino alla loro concorrenza. Per aumento di merito devesi intendere un assegno erogato espressamente a tale titolo dal datore di lavoro, con riferimento alle attitudini ed al rendimento dell'unità lavorativa come previsto dall'art. 82 del C.C.N.L.

Art. 4.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro per fatto derivante dalla volontà esclusiva del datore di lavoro e indipendentemente da quella del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

Art. 5.

INTERRUZIONE GIORNALIERA DELL'ORARIO DI LAVORO

In virtù dei disposti dell'art. 29 e seguenti del contratto nazionale, le parti stabiliscono che per tutti i lavoratori disciplinati dal presente Contratto integrativo, la durata della interruzione dell'orario giornaliero di lavoro è fissata in un minimo di ore 2.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

I minimi di retribuzione di cui al presente contratto si intendono ragguagliati ad un orario normale di otto ore giornaliere o 48 settimanali.

In conformità a quanto previsto dall'art. 35 del C. C.N.L. del 28 giugno 1958 si convengono le seguenti eccezioni:

1) ore 9 o 54 settimanali: *a*) per i fattorini, uscieri, inservienti, pesatori, magazzinieri ed aiuto magazzinieri, personale addetto ai lavori di carico e scarico; *b*) per tutto il personale addetto alla vendita nei Comuni della Provincia, escluso il capoluogo (compreso il cassiere che segue la predetta attività); *c*) per il personale addetto alla vendita dell'intero settore della alimentazione del Comune capoluogo (compreso il cassiere).

2) ore 10 o 60 settimanali: *a*) per i custodi, guardiani notturni e diurni, portinai, personale addetto ai trasporti di persone e di merci, cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto nelle aziende commerciali, pompisti addetti alla distribuzione della benzina e carburanti; *b*) per il personale addetto alla vendita per l'intero settore della alimentazione, escluso il capoluogo di provincia (compreso il cassiere).

Art. 7

DIARIE

Ai dipendenti, esclusione fatta per i viaggiatori di commercio e per il personale avente convenzioni speciali, inviati in missione temporanea fuori della propria residenza, compete, oltre al rimborso delle spese effettive di viaggio e per il trasporto del bagaglio ed il rimborso delle spese postali, telegrafiche, ecc. la seguente diaria:

due pasti e pernottamento:

a) il 100 per 100 della retribuzione globale giornaliera per la cat. A);

b) il 130 per 100 per la cat. B);

c) il 150 per 100 per le categorie inferiori.

Tale diaria viene suddivisa come segue: un terzo per il pernottamento, i rimanenti due terzi si riferiscono ai 2 pasti. Qualora la missione dovesse durare più di un mese, al dipendente verrà corrisposta la retribuzione di fatto maggiorata del 50 per cento per la cat. *A*), del 65 per cento per la cat. *B*) e del 75 per cento per le altre categorie.

Art. 8.

LIBERTÀ NEL POMERIGGIO DI SABATO

Il personale che alla data della stipulazione del contratto nazionale citato in premessa fruiva della libertà dal servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di ricupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuate il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Art. 9.

COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Nel caso di coabitazione del personale di cui al presente contratto con la famiglia del datore di lavoro, le aziende per la concessione di vitto-alloggio, opereranno sulla retribuzione globale dei lavoratori una ritenuta pari a: un terzo per concessione di vitto completo ed alloggio; un quarto per concessione del vitto completo; un dodicesimo per concessione di alloggio.

Art. 10.

PREZZO DELLA CARTA E CALO MERCI

Ai gestori di negozio di generi alimentari ai quali, ai sensi dell'art. 111 del Contratto nazionale, sarà fornita la carta dal datore di lavoro, questa verrà addebitata in base al prezzo d'acquisto. Per effetto dello art. 111 del Contratto nazionale, le merci affidate ai gestori di negozio o spaccio di generi alimentari, devono essere poste al loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette, rispetto all'effettivo peso di consegna.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la percentuale media di detti cali, tare e perdite di cottura verrà stabilita con accordo scritto tra le parti, accordo che dovrà essere sottoposto al visto delle Organizzazioni sindacali provinciali.

Art. 11.

COMMISSIONE PARITETICA

Per dirimere tutte le controversie in prima istanza per la applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, le parti si impegnano, entro 15 giorni dalla denuncia da parte di una organizzazione di deferire la controversia ad una apposita Commissione che verrà formata di volta in volta da un commerciante e da un lavoratore, avuto riguardo al settore merceologico di appartenenza dei facenti causa.

Art. 12.

PERSONALE RETRIBUITO A COTTIMO

Al personale retribuito a cottimo dovrà essere garantito un guadagno medio mensile o settimanale maggiore di almeno il 12 per cento del minimo contrattuale.

Art. 13.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto è integrativo al Contratto nazionale per i dipendenti da aziende commerciali 28 giugno 1958 ed al Contratto nazionale per i dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali del 17 luglio 1951, e ad ogni successiva loro variazione.

Come citato in premessa rimangono esclusi:

1) il commercio, cernita e lavorazione degli stracci e carta da macero;

2) le rivendite pane, pasta e generi affini, per le quali esiste una dichiarazione a verbale di non applicabilità da parte della Federazione panificatori nel Contratto nazionale citato.

Art. 14.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto andrà in vigore il 1° settembre 1959 e scadrà il 31 agosto 1961. Si intenderà tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata da una delle parti. Nel caso di disdetta continuerà ad avere efficacia anche dopo la scadenza sino a stipulazione di un nuovo Contratto che lo sostituisca.

Vicenza, 21 settembre 1959

ALLEGATI:

1) Tabella salariale per i dipendenti da aziende commerciali in provincia di Vicenza, in vigore dall'1 settembre 1959.

2) Tabella del valore dei punti della indennità di contingenza.

TABELLA SALARIALE

per i dipendenti da aziende commerciali della Provincia di Vicenza in vigore dal 1° sett. 1959

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE
(superiore ai 20 anni)

Categoria A

A 1 Personale con funzioni di carattere direttivo:

	lire
Uomini	75.000
Donne	63.800

A 2 *a*) Capo servizio tecnico o amministrativo;

b) Gestore o gerente di negozio o filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze:

c) Capo dell'Ufficio vendite o acquisti;

d) Capo dell'Ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale.

	lire
Uomini	70.000
Donne	59.500

Categoria B

B 1 *a*) Capo ufficio:

b) Ispettore;

c) Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lett. *b*) del raggruppamento *A* 2;

d) Capo contabile;

e) Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse;

f) Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa della officina stessa.

	lire
Uomini	58.000
Donne	49.300

B 2 *a*) Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale;

b) Capo reparto anche con funzioni di vendita che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze;

c) Contabile con mansioni di concetto o primanotista;

d) Corrispondente con mansioni di concetto;

e) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

f) Progettista;

g) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

h) Agente acquisitore nelle aziende di legname;

i) Agente esterno consegnatario della merce alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto;

l) Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo;

m) Estimatore nelle aziende commerciali di oggetti di arte e antichità:

n) Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale;

o) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

p) Propagandista scientifico;

q) Chimico di laboratorio:

r) Capitano di rimorchiatore.

	lire
Uomini	54.200
Donne	46.100

B 3 *a*) Interprete;

b) Stenodattilografo in lingue estere:

c) Disegnatore tecnico;

d) Pittore disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero): creatore e redattore di testi pubblicitari;

e) Vetrinista;

f) Commesso stimatore di gioielleria;

g) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264; ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31, 32 del regio decreto 31 maggio 1928, n. 1394 con almeno 6 anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

h) Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno 6 anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria;

i) Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

l) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella predetta elencazione.

	lire
Uomini	52.000
Donne	44.200

Categoria C

C 1 *a*) Contabile d'ordine;

b) Cassiere comune;

c) Commesso di vendita;

d) Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande.

	lire
Uomini	42.600
Donne	36.200

C 2 *a*) Aiuto contabile;

b) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;

c) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

d) Commesso di cassa o aiuto cassiere;

e) Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

f) Stenodattilografo;

g) Aiuto commesso con anzianità di servizio superiore ai 5 anni;

h) Commesso di magazzino;

i) Aiuto vetrinista;

l) Magazziniere: magazziniere anche con funzioni di vendita.

m) Impiegato addetto alle spedizioni.

	lire
Uomini	39.500
Donne	33.600

C 3 *a*) Fatturista;

b) Squarcista;

c) Aiuto commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio;

d) Preparatore di commissioni;

e) Commesso di biblioteca circolante;

f) Impiegato addetto al controllo delle vendite;

g) Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizioni e vendita, anche se svolge mansioni di sorveglianza;

h) Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali;

i) Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'ufficio spedizione delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale;

l) Addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche;

m) Aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie;

n) Pratico di laboratorio chimico.

	lire
Uomini	36.900
Donne	31.400

C 4 *a*) Dattilografo;

b) Scritturale;

c) Archivista, protocollista;

d) Schedarista;

e) Addetto agli indirizzi;

f) Aiuto commesso fino a tre anni di anzianità;

g) Campionarista, prezzista o addetto al prezzario;

h) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc.

i) Addetto alla materiale distribuzione dei giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;

l) Addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie;

m) Addetto al centralino telefonico;

n) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione.

	lire
Uomini	35.300
Donne	30:000

Categoria D

D 1 *a*) Conducente di autotreno.

	lire
Uomini	41.500
Donne	35.300

b) Banconiere di macelleria, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame e selvaggina e affini.

	lire
Uomini	40.900
Donne	34.800

D 2 *a*) Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui);

b) Aiuto banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini;

c) Aiuto commessi di negozio e rivendite di erbaggi e frutta;

d) Aiuto commessi di negozio e spacci di prodotti della pesca;

e) Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.);

f) Personale interno di magazzino con mansioni normali addetto alle commissioni (personale addetto al materiale allestimento delle commissioni senza funzioni di controllo);

g) Usciere;

h) Imballatore;

i) Impaccatore;

l) Autista;

m) Conducente di motofurgoncino;

n) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione.

	lire
Uomini	37.000
Donne	31.500

D 3 *a*) Aiuto bar·oniere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.);

b) Fattorino;

c) Portapacchi;

d) Custode;

e) Guardiano di deposito;

f) Guardiano notturno;

g) Avvolgitrice;

h) Fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste;

i) Portiere;

l) Conducente di veicoli a trazione animale;

m) Ascensorista;

n) Addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione.

	lire
Uomini	34.600
Donne	29.500

D 4 *a*) Personale di fatica e addetti alla pulizia;

b) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

	lire
Uomini	34.100
Donne	29.000

Categoria E

Uomini	
E 1 Operai specializzati	39.000
E 2 Operai qualificati	35.800
E 3 Operai comuni	34.100

Donne	
E 1 Operai specializzati	33.200
E 2 Operai qualificati	30.500
E 3 Operai comuni	29.000

1) Retribuzioni del personale qualificato dopo l'apprendistato inferiore ai 20 anni:

A) sino ai 18 anni 20% di riduzione rispetto alla retribuzione dei qualificati di pari raggruppamento superiori ai 20 anni.

B) dai 18 ai 20 anni 10% di riduzione rispetto alla retribuzione dei qualificati di pari raggruppamento superiori ai 20 anni.

Per le donne le riduzioni di cui sopra si riferiscono ai minimi salariali stabiliti per il personale femminile superiore ai 20 anni.

2) Retribuzione del personale inferiore ai 20 anni, non soggetto all'apprendistato:

A) dai 14 ai 16 anni 45% di riduzione rispetto alle retribuzioni dei qualificati di pari raggruppamento superiori ai 20 anni.

B) dai 16 ai 18 anni 30% di come sopra.

C) dai 18 ai 20 anni 15% di come sopra.

Per le donne le riduzioni di cui sopra si riferiscono ai minimi salariali stabiliti per il personale femminile.

3) Retribuzione del garzone:

Per garzone si intende colui che fa i servizi più materiali, quali la pulizia del negozio, recapito merce, ecc.

Al garzone verranno applicati i minimi salariali previsti per gli apprendisti di cui al successivo n. 4. Il rapporto di garzonato avrà la medesima durata e limiti previsti per l'apprendistato.

4) Retribuzione apprendisti:

1° Anno di servizio

Uomini	lire
dai 14 ai 16 anni	7.500
dai 16 ai 18 anni	9.000
dai 18 ai 20 anni	13.500

Donne	
dai 14 ai 16 anni	7.500
dai 16 ai 18 anni	8.200
dai 18 ai 20 anni	11.800

2° Anno di servizio

Uomini	
dai 15 ai 16 anni	11.000
dai 16 ai 18 anni	12.500
dai 18 ai 21 anni	17.000

Donne	
dai 15 ai 16 anni	10.000
dai 16 ai 18 anni	11.400
dai 18 ai 21 anni	15.500

3° Anno di servizio

Uomini	
dai 16 ai 18 anni	15.000
dai 18 ai 20 anni	17.000
oltre i 20 anni	20.000

Donne	
dai 16 ai 18 anni	13.700
dai 18 ai 20 anni	16.000
oltre i 20 anni	18.200

QUALIFICHE

Apprendisti

5) Addetti agli impianti stradali carburanti:

Le norme sull'apprendistato ed i relativi minimi salariali previsti dal presente contratto si intendono applicabili pure agli addetti agli impianti stradali carburanti ed alle stazioni di servizio abbinate.

Tabella indennità di contingenza per i lavoratori dipendenti da aziende commerciali della provincia di Vicenza in vigore dal 1° settembre al 31 ottobre 1959 in base all'accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile settore commercio stipulato il 29 aprile 1957 a Roma.

Qualifiche di cui al contratto collettivo di lavoro vigente

Raggruppamento	Uomini Settim.	Uomini mensile	Donne Settim.	Donne mensile
A 1 A 2	—	4.459	—	4.459
Raggruppamento B 1 B 2 B 3				
superiori ai 21 anni	—	3.354	—	2.925
inferiori ai 21 anni	—	2.912	—	2.509
Categoria C 1 C 2				
superiori ai 21 anni	—	2.496	—	2.184
dai 20 ai 21 anni	—	2.405	—	2.054
dai 19 ai 20 anni	—	2.314	—	1.846
dai 18 ai 19 anni	—	2.119	—	1.716
dai 17 ai 18 anni	—	1.833	—	1.573
dai 16 ai 17 anni	—	1.690	—	1.456
inferiori ai 16 anni	—	1.404	—	1.300
Categoria C 3 C 4				
superiori ai 21 anni	—	2.119	—	1.846
dai 20 ai 21 anni	—	2.028	—	1.768
dai 19 ai 20 anni	—	1.963	—	1.651
dai 18 ai 19 anni	—	1.846	—	1.456
dai 17 ai 18 anni	—	1.560	—	1.326
dai 16 ai 17 anni	—	1.469	—	1.261
inferiori ai 16 anni	—	1.170	—	1.105
Raggruppamenti D 1 E 1				
superiori ai 20 anni	540	2.340	459	1.989
dai 18 ai 20 anni	525	2.275	447	1.937
dai 16 ai 18 anni	465	2.015	396	1.716
Raggruppamenti D 2 E 2				
superiori ai 20 anni	483	2.093	411	1.781
dai 18 ai 20 anni	471	2.041	345	1.495
dai 16 ai 18 anni	414	1.794	324	1.404
inferiori ai 16 anni	342	1.482	288	1.248
Raggruppamenti D 3 E 3				
superiori ai 20 anni	459	1.989	390	1.690
dai 18 ai 20 anni	429	1.859	327	1.417
dai 16 ai 18 anni	339	1.469	291	1.261
inferiore ai 16 anni	267	1.157	252	1.092
Raggruppamento D 4				
superiori ai 20 anni	429	1.859	366	1.586
dai 18 ai 20 anni	462	1.742	309	1.339
dai 16 ai 18 anni	318	1.378	276	1.196
inferiori ai 16 anni	222	962	219	949
Apprendisti: qualifica impiegatizia 1)				
superiori ai 21 anni	—	1.911	—	1.664
dai 20 ai 21 anni	—	1.820	—	1.586
dai 19 ai 20 anni	—	1.768	—	1.495
dai 18 ai 19 anni	—	1.664	—	1.313
dai 17 ai 18 anni	—	1.404	—	1.196
dai 16 ai 17 anni	—	1.326	—	1.144
inferiori ai 16 anni	—	1.053	—	1.001
Apprendisti: qualifica non impiegatizia 2)				
superiori ai 20 anni	414	1.794	351	1.521
dai 18 ai 20 anni	387	1.677	294	1.274
dai 16 ai 18 anni	306	1.326	261	1.131
inferiori ai 16 anni	240	1.040	228	988

Visti il contratto e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 399.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese esercenti servizi di recapito di telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco, attività di pompe e trasporti funebri e servizi di pulizia pavimenti, vètrine e simili.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 agosto 1947, per il personale non impiegatizio dipendente da imprese esercenti le attività ed i servizi ausiliari del traffico e trasporti complementari (servizi recapito telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco; attività di pompe e trasporti funebri; servizi di pulizia pavimenti, vetrine, ecc.), stipulato tra l'Associazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari e la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico; al quale ha aderito, in data 31 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico — C.I.S.Na.L. —;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1947, e relativo protocollo, per il personale impiegatizio dipendente dalle imprese suddette, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto collettivo che precede; al quale ha aderito, in data 31 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico — C.I.S.Na.L. —;

Visto il Regolamento per la istituzione e il funzionamento dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati, allegato al predetto contratto collettivo 30 settembre 1947;

Visti:

— l'accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, e relativa tabella, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti servizi recapito telegrammi, espressi, dispacci in genere e recapito in loco;

— l'accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti attività di pompe e trasporti funebri;

— l'accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, e relativa tabella, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti servizi di pulizia pavimenti, vetrine, ecc.;

stipulati tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento della Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico, la Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari del Traffico; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 140 e n. 41, in data 16 febbraio 1961 e 2 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti e gli accordi sotto elencati sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi stessi, annessi al presente decreto:

— contratto collettivo nazionale di lavoro 31 agosto 1947, per il personale non impiegatizio dipendente da imprese esercenti le attività e i servizi ausiliari del traffico e trasporti complementari (servizi di recapito di telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco; attività di pompe e trasporti funebri; servizi di pulizia pavimenti, vetrine, ecc.):

— contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1947, per il personale impiegatizio dipendente da imprese esercenti le attività e i servizi ausiliari del traffico e trasporti complementari (servizi di recapito telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco; attività di pompe e trasporti funebri; servizi di pulizia pavimenti, vetrine, ecc.);

— regolamento per la istituzione ed il funzionamento dei Collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati, allegato al predetto contratto collettivo 30 settembre 1947;

— accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti servizi recapito telegrammi, espressi, dispacci in genere e recapito in loco;

— accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti attività di pompe e trasporti funebri;

— accordo collettivo nazionale 1 febbraio 1955, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni nel settore delle imprese esercenti servizi di pulizia pavimenti, vetrine e simili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale dipendente dalle imprese esercenti servizi di recapito di telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco, attività di pompe e trasporti funebri e servizi di pulizia pavimenti, vetrine e simili.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Govero, registro n. 147, foglio n. 76. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 AGOSTO 1947 PER IL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI LE ATTIVITÀ E I SERVIZI AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

(SERVIZI DI RECAPITO DI TELEGRAMMI, ESPRESSI E DISPACCI IN GENERE, RECAPITO IN LOCO; ATTIVITÀ DI POMPE E TRASPORTI FUNEBRI; SERVIZI DI PULIZIA PAVIMENTI, VETRINE, ECC.)

Addì, 31 agosto 1947 in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI rappresentata dal Presidente ing. *Raffaello Melograni*, assistito dal Segretario sig. *Ettore Trigg!ani*,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO rappresentata dal Segretario Signor *Guido Venegoni*, assistito dal Vice Segretario Sig. *Aldo Melucci* assistiti dai Sigg. *Andrenacci Luigi, Ariotto Raffaele, Bastione Bernardino, Gioberti Felice, Narni Eugenio, Paciotti Amedeo, Pagani V., Penasso Roberto, Prosperi Riccardo, Rivola Alberto, Salvestrini Bruno, Stiffi Ugo, Zaninetti Dino;*

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per il personale non impiegatizio dipendente da imprese esercenti le attività ed i servizi ausiliari del traffico e trasporti complementari appresso specificatamente indicati.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle Aziende esercenti le seguenti attività e servizi ed ai lavoratori da esse dipendenti:

— Servizi di recapito telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco.

— Attività di pompe e trasporti funebri.

— Servizi di pulizia pavimenti, vetrine, ecc.

Art. 2.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione viene effettuata dalla ditta e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera, salvo per le assunzioni di carattere occasionale. Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

1) la data di assunzione;
2) la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato;
3) il trattamento economico;
4) la durata del periodo di prova.

La ditta deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equipollente;
2) il libretto di lavoro;
3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie;
4) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a 3 mesi;
5) lo stato di famiglia;
6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge o dalle Amministrazioni appaltanti.

All'atto dell'assunzione le aziende possono, per mezzo del proprio medico di fiducia ed a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 3.

NOTIFICA DELLE QUALIFICHE E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale già in servizio, le aziende dovranno comunicare per iscritto, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, la categoria alla quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Contemporaneamente sarà data visione ai singoli operai del presente contratto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per la categoria nella quale il lavoratore ha prestato servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento, per volontà di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè indennità. Qualora avvenga il licenziamento durante il periodo di prova, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione contrattuale per l'effettivo lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, il lavoratore si intenderà confermato in servizio con decorrenza dal primo giorno dell'assunzione a tutti gli effetti del presente contratto, e pertanto il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti dell'anzianità del dipendente.

Non sono ammesse protrazioni del periodo di prova. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI E DI CATEGORIA

L'operaio, in relazione alle esigenze, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operario assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio di mansioni che comportino diminuzione di salario, all'operaio verrà ancora corrisposto il suo normale salario.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

Per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la durata normale di lavoro è di:

60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, per il personale viaggiante addetto ai servizi extra urbani, considerati tali quelli che comportano la uscita dell'automezzo fuori della cinta daziaria e in quanto il personale stesso gode di tutta o parte della indennità di trasferta, custodi, e custodi di magazzino, portieri, guardiani, stallieri, fattorini di recapito corrispondenza e dispacci in genere;

54 ore settimanali con un massimo di 9 ore giornaliere per il rimanente personale.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, scuderia, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'Azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, l'opera sua anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempre che il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

E' considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale, 25 %;
2) lavoro straordinario notturno, 50 %;
3) lavoro straordinario festivo, 65 %;
4) lavoro straordinario notturno festivo, 75 %;
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi, 50 %;
6) lavoro compreso in turni avvicendati, notturno, 15 %;
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati, 25 %.

Per coloro che effettuassero l'orario normale di 9 ore giornaliere, il compenso per il lavoro compiuto per la 10ª ora viene maggiorato del 10 %.

All'operaio che presti la propria opera nelle festività infrasettimanali, che non cadono di domenica, competerà la retribuzione per le ore lavorate senza maggiorazione di festivo.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa una quota oraria della contingenza vigente al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le ore 12 settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di 10 ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra intermittenza che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Art. 8.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Al personale viaggiante comandato a prestare i servizi extra urbani di cui all'art. 6 e costretto per ragioni del servizio stesso a pernottare o a consumare pasti fuori sede, spetta una indennità di L. 525 per ogni pasto e di L. 450 per ogni pernottamento, comprensiva dell'indennità per eventuale lavoro straordinario.

Si considera costretto a consumare i pasti fuori sede il personale viaggiante di cui sopra, che risulti in servizio continuativo fra le ore 12 e le ore 14 per il primo pasto, e fra le ore 19 e le ore 21 per il secondo pasto. Si considera costretto a pernottare fuori sede lo stesso personale che risulti in servizio per un qualsiasi periodo di tempo compreso fra le ore 23 e le ore 5, con esclusione però di quel personale che non avendo superato 6 ore di servizio continuativo abbia usufruito dell'indennità relativa al secondo pasto.

Per quanto riguarda la determinazione dei su indicati gruppi di ore agli effetti della corresponsione della indennità relativa alla consumazione del pasto, le Associazioni territoriali, qualora esigenze locali di particolari servizi lo richiedano, hanno facoltà di variare attraverso accordi diretti i predetti gruppi di ore 12-14 e 19-21.

L'indennità di trasferta sarà ridotta a L. 200 quando l'azienda provveda a fornire l'alloggio e i pasti.

Il lavoratore che viene mandato in trasferta ha diritto ad un congruo anticipo sull'indennità per le giornate prevedibili di assenza dalla residenza.

Dichiarazione a verbale

La durata della misura dell'indennità di trasferta è collegata a quella degli accordi di tregua salariale delle rispettive Confederazioni.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerato giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Nel caso in cui il riposo compensativo coincida con una delle festività infrasettimanali di cui all'art. 10, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione prevista per le festività infrasettimanali.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 20 % della paga base di una giornata lavorativa.

Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida con una delle festività infrasettimanali predette, il lavoratore avrà diritto in detto giorno ad una maggiorazione del 100 % della normale retribuzione globale (vale a dire una retribuzione per la festività infrasettimanale ed una per il mancato riposo).

Art. 10.

FESTIVITÀ

Sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni di legge o le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito, in sostituzione o in aggiunta;

c) le seguenti undici festività infrasettimanali:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania (6 gennaio);
3. S. Giuseppe (19 marzo);
4. Ascensione;
5. Corpus Domini;
6. Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
7. Assunzione (15 agosto);
8. Ognissanti (1° novembre);
9. Immacolata Concezione (8 dicembre);
10. S. Natale (25 dicembre);
11. Festa del Patrono del luogo ove ha sede la azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

Fermo restando un minimo di 11 solennità, qualsiasi variazione anche in aumento, stabilita dallo Stato, nell'elenco delle solennità si intenderà riportata nello elenco di cui sopra.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività infrasettimanale le Associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività infrasettimanale in modo da mantenere invariato il numero complessivo di 11.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti in materia fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 7 del presente contratto.

In caso di prestazione nelle giornate di festività indicate nella lettera *b*) si farà luogo al trattamento economico previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Nelle festività infrasettimanali di cui alla lettera *c*) sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dell'azienda. In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di festività infrasettimanali, oltre la retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale. Entro un mese dalla data di stipulazione del presente accordo le Camere Provinciali del Lavoro, delle provincie in cui vigono particolari accordi che regolano la materia, hanno facoltà di optare per il mantenimento degli accordi locali.

Art. 11.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di 12 mesi presso la azienda, ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie pagato, pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 5 anni;

14 giorni lavorativi per anzianità da oltre 5 anni fino a 10 anni;

16 giorni lavorativi per anzianità superiore a 10 anni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni l'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

E' però data facoltà all'azienda di retribuire le festività anzidette senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà, delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Dichiarazione a verbale

Le festività settimanali comprese nel periodo feriale danno luogo al prolungamento di tale periodo senza il relativo trattamento economico.

Art. 12.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

Se detti permessi vengono richiesti per comprovati motivi di esami relativi a regolari corsi professionali, le aziende, salvo inderogabili necessità di lavoro, sono tenute a concedere i permessi medesimi.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Art. 13.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'art. 36.

In caso di malattia il lavoratore è obbligato, salvo giustificati motivi di impedimento, ad avvertire non oltre le 48 ore l'azienda, la quale avrà diritto di far constatare la malattia dal medico di sua fiducia.

Art. 14.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza con la facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto ed il 50% dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 16.

SERVIZIO MILITARE

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserva per tutta la durata del servizio il diritto al suo posto ed il decorso dell'anzianità

agli effetti della liquidazione. Esaurito il servizio lo operaio deve ripresentarsi in azienda nel termine di 15 giorni: tale termine potrà essere prorogato sino al massimo di un mese nel caso di comprovato e giustificato motivo. In difetto viene considerato dimissionario.

La chiamata alle armi per obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro; sono applicabili, in tal caso, le norme di legge al riguardo.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio e che ha raggiunto presso l'azienda una anzianità di servizio di 6 mesi sarà concesso un congedo di 12 giorni retribuiti dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 7 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità previste dal presente contratto, per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 36.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare la malattia o l'infortunio da parte di un medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di carattere generale.

Art. 19.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 36 o le sue dimissioni, dovranno aver luogo mediante comunicazione scritta e diretta o affissa all'albo dell'Azienda il giorno di sabato con un preavviso di 6 giorni lavorativi.

Fermo restando quanto sopra anche per le imprese esercenti servizi in appalto, il preavviso potrà avere luogo in qualunque giorno anche differente dal sabato nel caso di cessazione dell'appalto.

Art. 20.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 36 sarà corrisposta l'indennità di licenziamento nella misura:

6 giorni per ogni anno, per anzianità da 1 a 5 anni;

7 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni;

9 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni;

11 giorni per ogni anno, per anzianità oltre i 15 anni.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora l'operaio non abbia maturato un anno di anzianità, gli verrà liquidata la frazione d'indennità in proporzione ai mesi di anzianità.

Le maggiori indennità previste dal presente articolo non verranno corrisposte, per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto; però tale anzianità sarà computata agli effetti del diritto alle maggiori indennità stesse, per il periodo del servizio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Le sospensioni di lavoro dovute a qualsiasi causa non interrompono l'anzianità.

Per i criteri di computo della retribuzione agli effetti dell'indennità di anzianità, si stabilisce quanto segue:

per l'anzianità maturata fino al 1° gennaio 1945, l'indennità è liquidata in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, esclusa la sola indennità di contingenza;

per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data, l'indennità è liquidata comprendendo nella retribuzione anche l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità sostitutiva del preavviso è comprensiva anche dell'indennità di contingenza.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'operaio le sotto indicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 20:

100% agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto il 50° anno di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, *infortunio, trasferimento*; ai dimissionari che abbiano compiuto 20 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

75% ai dimissionari che abbiano compiuto 15 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

25% ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

Art. 22.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso, devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art 2122 del Codice civile.

Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato all'operaio defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, la opportunità di integrare l'indennità di anzianità dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Le parti raccomandano vivamente alle Aziende di interessarsi con la massima cura e sollecitudine per lo svolgimento delle pratiche di carattere annonario per la concessione ai propri dipendenti, in quanto aventi diritto, dei supplementi eventualmente loro spettanti per lavori pesantissimi.

Art. 23.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE - FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessazione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.

In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione della azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 24.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale è quello stabilito dagli appositi contratti stipulati dalle competenti Organizzazioni Sindacali.

Art 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione, semprechè la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a settimana, a quattordicina o a quindicina, secondo le consuetudini aziendali. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta-paga contenente le seguenti indicazioni:

1) categoria dell'operaio;
2) elementi costitutivi del guadagno;
3) elementi costitutivi delle trattenute.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

Il datore di lavoro sulla busta paga dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata per ciascun anno nella misura di 25 giorni lavorativi. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 20 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della gratifica natalizia, come mese intero.

Art. 27.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di uso di bicicletta. — La ditta corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio, una indennità mensile da concordare fra le parti.

Indennità tossici. — Ai lavoratori esposti all'azione di sostanze tossiche, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possono derivare temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi o delle mucose, sarà corrisposta una indennità di L. 5 (cinque) orarie.

Indennità zona malarica. — L'operaio in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad una indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle Organizzazioni Sindacali territoriali.

Indennità di alta montagna. — Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni Sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati. — Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 Km., in mancanza di mezzi pub-

amente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni territoriali competenti.

Indennità per maneggio denaro. — Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note ecc. di importo complessivo superiore a L. 3000 giornaliere, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 3% sul salario base.

Qualora la ditta richieda cauzione a garanzia, la medesima non potrà superare le L. 1000 e gli interessi relativi andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 28.

ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare continuamente a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 29.

INDUMENTI DI LAVORO

Le Aziende forniranno una volta l'anno un camiciotto di lavoro ai facchini ed una tuta al personale di officina facendosi rimborsare dal lavoratore il 50% del costo.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i primi 3 mesi dell'assegnazione dell'indumento, l'indumento stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso di un ulteriore 25% del prezzo di acquisto.

L'Azienda terrà, in dotazione, impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti a loro affidati.

Le aziende che intendono di fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Dichiarazione a verbale

Le parti si riservano di prendere in esame la question riguardante il trattamento degli operai assunti a giornata.

Art. 30.

RIMBORSO SPESE

Al lavoratore non rientrante nella categoria di cui all'art. 8 e comandato a prestare servizio fuori della sua normale residenza e che per ragioni del servizio stesso, sia costretto a consumare pasti o a pernottare fuori sede saranno rimborsate le spese relative.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto ed alloggio.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito, per disposizione della ditta, da una sede all'altra della stessa azienda situata in diversa località, che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio limitatamente all'operaio, per la durata di 5 giorni se operaio celibe, di 7 giorni se ammogliato, e inoltre di 1 giorno per ogni persona a carico.

Il lavoratore ha diritto inoltre al rimborso delle eventuali spese occorrenti per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se regolarmente registrato, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato, all'indennità di licenziamento ed alle altre indennità previste per la sua liquidazione.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 32.

RESPONSABILITÀ DELL'AUTISTA

L'autista non deve essere comandato nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo quanto sopra, durante le operazioni di carico e scarico degli automezzi l'autista deve curare che il carico e lo scarico sia tecnicamente effettuato.

L'autista è responsabile di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna e risponderà degli eventuali smarrimenti e danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore; così si dica delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Art. 33.

PULIZIA MACCHINE

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 34.

RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà il salario della categoria nella quale viene a prestare servizio.

Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria della categoria alla quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposta l'indennità di licenziamento di cui all'art. 20 secondo il salario percepito nella categoria cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 35.

TRATTAMENTO PERSONALE FEMMINILE E GESTANTI

Alle operaie che fossero adibite a lavori compiuti tradizionalmente da personale maschile, sarà corrisposto il trattamento salariale previsto per il personale maschile a parità di lavoro e a parità di capacità e di rendimento.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio le parti convengono di mantenere in vigore l'accordo interconfederale provvisorio testè rinnovato, fino a che non intervenga al riguardo una regolamentazione definitiva a carattere generale. Si conviene peraltro di elevare al 75% la quota di trattamento in esso prevista, ferme restando le altre norme tutte dell'accordo citato.

Art. 36.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui incorra. La motivazione, il genere di punizione e la durata di essa devono essere comunicati per iscritto all'interessato.

Le sanzioni disciplinari sono:

1) il rimprovero verbale o scritto che può essere inflitto al dipendente che commetta, durante il lavoro, mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di paga giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

c) guasti per incuria il materiale e la merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;

d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto o durante il lavoro;

e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;

f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà di infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato alla Cassa Mutua Malattia.

3) La sospensione fino ad un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

b) per negligenza del servizio arrechi danni non gravi al materiale o alle persone, ai quadrupedi o alle macchine;

c) si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa.

4) Il licenziamento immediato senza alcuna indennità che può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o clienti;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi ai materiali o alle merci dell'azienda;

d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

g) ometta di fare il rapporto al rientro del carro o della macchina per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salvo le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;

h) recidività entro l'anno nelle stesse mancanze già punite con la sospensione.

Per i servizi postali in appalto o concessione:

i) manometta o sottragga corrispondenza, salvo l'eventuale azione penale per il reato di violazione del segreto epistolare;

l) alteri o falsifichi documenti amministrativi.

Art. 37.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per le località nelle quali, in materia di orario di lavoro vi siano accordi sindacali per un trattamento più favorevole ai lavoratori di quello previsto dal nuovo contratto, le Associazioni territoriali competenti si incontreranno per stabilire se debba essere mantenuta la situazione esistente nell'ambito dell'orario di lavoro, nonchè dello straordinario e del salario, oppure debba essere applicato integralmente il nuovo contratto.

Rimarranno inoltre ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.

Art. 38.

DISPOSIZIONI GENERALI

Restituzione dei documenti di lavoro. — Cessato il rapporto di lavoro l'Azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò semprechè non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Commissioni Interne. — Per le Commissioni Interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali e a quelle che potranno essere definite fra le competenti Confederazioni in materia.

Art. 39.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 1947 ed ha durata sino al 31 dicembre 1948. Si intenderà automaticamente prorogato di 6 mesi in 6 mesi se non sarà disdetto da una delle due parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1947 PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI LE ATTTIVITÀ E I SERVIZI AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

(SERVIZI DI RECAPITO TELEGRAMMI, ESPRESSI E DISPACCI IN GENERE, RECAPITO IN LOCO ATTIVITÀ DI POMPE E TRASPORTI FUNEBRI; SERVIZI DI PULIZIA PAVIMENTI, VETRINE, ECC.)

Addì 30 settembre 1947 in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI rappresentata dal Presidente ingegnere *Raffaello Melograni,* assistito dal Segretario sig. *Ettore Triggiani,*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO rappresentata dal segretario signor *Guido Venegoni,* assistito dal Vice Segretario signor *Aldo Melucci;*

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio dipendente da Imprese esercenti le attività di cui all'art. 1 del contratto operai.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere:

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità:

2) il libretto di lavoro.

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 25 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata, per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono determinate come segue.

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Appartengono alla terza categoria *B* gli impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

I minimi di stipendio sono quelli stabiliti dagli appositi contratti stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigione o interessenza o a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato per la categoria alla quale appartiene.

All'atto dell'eventuale passaggio di categoria il datore di lavoro deve comunicare con lettera all'impiegato la nuova categoria alla quale viene assegnato, ferma per l'assunzione la comunicazione di cui all'art. 1.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dal presente articolo, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme di cui all'annesso regolamento, che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avere un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria, e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabile consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse altre protrazioni nè rinnovazioni del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª o 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio, e tale periodo va computato agli effetti della determinazione della anzianità di servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 5.

MUTAMENTI DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, etc., nel qual caso il compenso di cui sopra per il primo mese sarà concordato fra la azienda e l'impiegato entro un limite non superiore alla differenza di categoria; dopo il primo mese e per tutta la durata della sostituzione spetterà all'impiegato lo stipendio della categoria superiore, senza che ne derivi pasaggio di categoria.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a un quinto della anzianità come operaio.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro è di 45 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Agli impiegati — ai quali sia consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti — il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali sarà compensata con la normale retribuzione oraria senza maggiorazione di straordinario (stipendio e contingenza divise per 180).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

(Vedi dichiarazione a verbale).

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 7.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 9 nonchè quello eseguito la domenica, salvo il caso degli impiegati per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro

giorno, nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dall'impiegato avente il giorno di riposo compensativo limitatamente al turno la cui durata ricade interamente nella domenica o che ha inizio nella domenica.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale (stipendio e contingenza) di fatto:

1. lavoro straordinario diurno feriale 25 %
2. lavoro straordinario notturno 50 %
3. lavoro straordinario festivo 65 %
4. lavoro straordinario notturno festivo 75 %
5. lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50 %
6. lavoro notturno compreso in turni avvicendati 15 %
7. lavoro non compreso in turni avvicendati 25 %
8. lavoro domenicale con riposo compensativo:
   a) per le ore normali di lavoro 20 %
   b) per le ore straordinarie 50 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (stipendio e contingenza) per 180.

Ove la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo della categoria.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dell'officina vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dell'officina stessa; tuttavia nel caso in cui detti impiegati prestino servizio nel giorno successivo alla Pasqua od in quello successivo al Natale, le ore di lavoro compiuto saranno compensate con la normale retribuzione oraria (stipendio e contingenza) senza maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

(Vedi dichiarazione a verbale).

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione (stipendio e contingenza), non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre 10 fino a 15 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio di oltre 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte della azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate alla azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi, ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni esecutive della Camera del Lavoro provinciale o comunale e del Comitato Direttivo delle Sezioni territoriali della Federazione Lavoratori della categoria, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui l'impiegato appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'Associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

RETRIBUZIONI

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con l specificazione degli altri elementi costitutivi dell retribuzione liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente: inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errore verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 5 % sul minimo della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 13.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 14.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % per otto bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o grado cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di azianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile (stipendio e contingenza) percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 15 non saranno calcolate, mentre saranno considerati, come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 16.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiore alla seconda classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 17.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso l'azienda di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15° della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malariche vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve, in tale evenienza:

a) conservare il posto alle lavoratrici per un periodo di 8 mesi di cui due prima del parto e sei dopo;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi 4 mesi della sua assenza ed il 50 % di essa nei due mesi successivi fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscano per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui ai comma *a*) e *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 21 del presente contratto, quando risultano più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 21.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova, il seguente trattamento:

1) Per anzianità di servizio fino a cinque anni: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per due mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi.

2) Per anzianità di servizio fino a 15 anni: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione della intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi.

3) Per anzianità di servizio oltre i 15 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora lo impiegato, con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 25. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzia-

nità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 23.

DISCIPLINA DEL LAVORO: DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

1) Usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;

2) Osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questi, dai quali gerarchicamente dipende;

3) Non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo di poter arrecare ad essa pregiudizio;

4) Rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

5) Rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante la affissione nei locali di lavoro:

6) Aver cura degli oggetti, macchinario o strumenti e quanto altro a lui affidato.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità con:

a) Rimprovero verbale;

b) Rimprovero scritto;

c) Multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) Sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) Licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*) *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1 — mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria:

2 — mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3 — mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

1 — mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2 — mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3 — mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1 — mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2 — mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3 — mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se costituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceva disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 25 in più della misura spettantegli in base al trattamento previsto di 15/30.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 23, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla Legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 32;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè, per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945, l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art 26 del presente contratto.

Art. 26.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art 25 del contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate negli articoli 24 e 25 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado; fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art 26 del presente contratto.

La ripartizione della indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte al prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 28.

DECADIMENTO DEL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE

La norma di cui alla legge 22 gennaio 1934 che prevede il limite di retribuzione in L. 60.000 annue agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità è considerata inoperante e ciò fino alla emanazione di nuove disposizioni al riguardo.

Art. 29.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte agli impiegati le sotto indicate aliquote della indennità di cui all'articolo 25:

100% agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso la azienda; a coloro che si dimettano a seguito di nomina alle cariche sindacali previste nell'ultimo comma dell'art. 11.

75% ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

50% ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione della indennità di licenziamento e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando quanto prescritto dalla legge in caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non ostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 32.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 33.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 25 per indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 24, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 34.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro, in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 35.

NORME SPECIALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempre che non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 36.

NORME GENERALI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 37.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 1947 ed ha la durata sino al 31 dicembre 1948. Si intenderà automaticamente prorogato di sei mesi in sei mesi se non sarà disdetto da una delle due parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata.

Dichiarazioni a verbale

Art. 7. — Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 del R.D. 10 settembre 1923 n. 955 (Regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerarsi personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di prima categoria.

Art. 9. — Si dà atto che l'ultima parte del secondo comma dell'art. 9 deve essere interpretata nel senso che le ore compiute debbono essere compensate in aggiunta a quello che è il normale trattamento mensile.

PROTOCOLLO
ALLEGATO AL CONTRATTO IMPIEGATI

Entro il 31 dicembre 1947, qualora una delle parti lo ritenga opportuno, le Associazioni stipulanti si incontreranno per prendere in esame la regolamentazione delle eventuali categorie a trattamento speciale.

ALLEGATO

REGOLAMENTO PER LA ISTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale impiegatizio, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria la istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni territoriali degli Industriali e le Camere Confederali Provinciali del Lavoro, designeranno fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, ciascuna Associazione indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà chiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne darà notizia alla Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico, dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

L'Associazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA) e la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti e Ausiliarí, designeranno fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, comunicando i motivi di gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende esercenti servizi ausiliari del traffico e di trasporti complementari, del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Visti il contratto, il protocollo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 1 FEBBRAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DELLE IMPRESE ESERCENTI SERVIZI RECAPITO TELEGRAMMI, ESPRESSI, DISPACCI IN GENERE E RECAPITO IN LOCO

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal segretario generale aggiunto *dott. Bruno Storti* e dal segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali,* assistiti dal *prof. Papa* e dall'*ing. Salvatore Bruno;*

e

la Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal *dott. Italo Viglianesi* e dal *dott. Raffaele Vanni,* assistiti dal *sig. Sergio Cesare;*

con l'intervento della Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA), rappresentata dal suo direttore *comm. Ettore Triggiani;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti ed Ausiliari del Traffico (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal segretario nazionale *Gaetano Abate* e dal segretario organizzativo *Enzo Leolini;*

e

la Unione Italiana Lavoratori Trasporti Ausiliari del Traffico (UILTRAS), rappresentata dal *sig. Attilio Carroni;*

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal vice segretario *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL), rappresentata dal segretario generale *prof. Giuseppe Landi,* assistito dal *sig. Enrico Bruni;*

con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico, rappresentata dal suo segretario *Benedetto Mauro;*

ai fini dell'attuazione nel settore delle Imprese esercenti servizi recapito telegrammi, espressi, dispacci in genere e recapito *in loco* dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai (uomini) di età superiore ai 20 anni, sono quelle contenute nella allegata tabella.

I nuovi stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quelli contenuti nelle tabelle « 1-*a*) uomini » e « 1-*b*) donne » allegate all'accordo interconfederale integrativo del 28 luglio 1954.

Art. 2.

Le nuove retribuzioni minime unificate per le operaie (donne) e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione rispetto ai minimi dell'operaio uomo di ogni categoria superiore ai 20 anni, di cui alla tabella allegata:

Donne

Superiori a 20 anni	16%
Dai 18 ai 20 anni	29%
Dai 16 ai 18 anni	36%

Uomini

Dai 18 ai 20 anni	6%
Dai 16 ai 18 anni	26%
Sotto i 16 anni	48%

Art. 3.

In conformità di quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, le aliquote previste dai sottonotati articoli vengono modificate come appresso:

CONTRATTO OPERAI

Riposo settimanale: la percentuale viene ridotta dal 20 al 7 per cento.

Interruzione e sospensione di lavoro: le ore perdute, che nel contratto venivano retribuite con la paga *più* il 50 per cento della contingenza, verranno pagate sulla base del 70 per cento della retribuzione conglobata.

Indennità maneggio denaro: la misura delle indennità viene riproporzionata dal 3 all'1,50 per cento.

CONTRATTO IMPIEGATI

Retribuzione: la misura dell'indennità di maneggio denaro viene riproporzionata dal 5 al 3 per cento.

I riproporzionamenti di cui sopra decorreranno da oggi.

Art. 4.

Circa le variazioni dell'indennità di contingenza successive al 31 maggio 1954 le parti si richiamano a quanto stabilito dall'art. 9 dell'accordo 12 giugno 1954.

Art. 5.

Data di decorrenza: il presente accordo ha la stessa decorrenza dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 e forma parte integrante dei contratti nazionali di categoria 31 agosto 1947 (operai) e 30 settembre 1947 (impiegati).

Retribuzioni minime unificate personale operaio addetto servizi di recapito telegrammi, espressi e dispacci in genere, recapito in loco.

ZONE	CAPISQUADRA		FATTORINI	
	8 ore	10 ore	8 ore	10 ore
ZONA 0:				
Milano	1.166 —	1.224,30	1.140 —	1.197 —
Torino	1.141,20	1.198,30	1.115,20	1.171 —
Genova	1.131,20	1.187,80	1.105,20	1.160,50
ZONA I:				
Como, Firenze, Roma	1.126 —	1.182,30	1.100 —	1.155 —
Situazione extra: Varese	1.138,40	1.195,35	1.112,40	1.178 —
ZONA II:				
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.086 —	1.140,30	1.060 —	1.113 —
Situazioni extra:				
Crema	1.152,80	1.210,45	1.128,80	1.185,30
Sondrio	1.118,20	1.174,10	1.093,20	1.147,90
Trieste	1.094 —	1.148,70	1.068 —	1.121,40
Verbania	1.103,40	1.158,60	1.078,40	1.131,35
ZONA III:				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.066 —	1.119,30	1.040 —	1.092 —
Situazione extra: Biella	1.137,80	1.194,70	1.112,80	1.168,45
ZONA IV:				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.045 —	1.097,25	1.020 —	1.071 —
ZONA V:				
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.016 —	1.066,80	990 —	1.039,50
ZONA VI:				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.004 —	1.054,20	980 —	1.029 —
ZONA VII:				
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	979 —	1.028 —	954 —	1.001,70
ZONA VIII:				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	959 —	1.007 —	934 —	980,70
Situazione extra: Valdarno	990,40	1.040 —	966,40	1.014,75
ZONA IX:				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	914 —	959,70	890 —	934,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	920,80	966,85	896,80	941,65
ZONA X:				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	879 —	913 —	854 —	896,70
ZONA XI:				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	848 —	890,40	824 —	865,20
ZONA XII:				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	804 —	844,20	780 —	819 —

N. B. — Il datore di lavoro deve assicurare il minimo di paga, qualunque sia il criterio seguito per la formazione del salario.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 1 FEBBRAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI POMPE E TRASPORTI FUNEBRI

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa*, assistito dal vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal segretario generale aggiunto *dott. Bruno Storti* e dal segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali*, assistiti dal *prof. Papa* e dall'*ing. Salvatore Bruno;*

e

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal *dott. Italo Viglianesi* e dal *dott. Raffaele Vanni*, assistiti dal *sig. Sergio Cesare;*

con l'intervento della Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA), rappresentata dal suo direttore *comm. Ettore Triggiani;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal segretario nazionale *Gaetano Abate* e dal segretario organizzativo *Enzo Leolini;*

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI DEL TRAFFICO (UILTRAS), rappresentata dal *sig. Attilio Carroni;*

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa*, assistito dal vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal segretario generale *prof. Giuseppe Landi*, assistito dal *sig. Enrico Bruni;*

e

con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico, rappresentata dal suo segretario *Benedetto Mauro;*

ai fini dell'attuazione nel settore delle Imprese esercenti attività di pompe e trasporti funebri dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai sono quelle contenute nelle tabelle « 3-*a*) uomini » e « 3-*b*) donne » allegate all'accordo interconfederale integrativo 28 luglio 1954.

I nuovi stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quelli contenuti nelle tabelle « 1-*a*) uomini » e « 1-*b*) donne » allegate al citato accordo interconfederale integrativo 28 luglio 1954.

Art. 2.

Per gli addetti a servizi per i quali è previsto un orario normale di lavoro superiore alle 8 ore giornaliere, la nona ora sarà retribuita con la paga oraria ridotta al 20 per cento. In caso di orario normale di 10 ore anche la decima ora sarà retribuita con la paga oraria ridotta al 20 per cento.

Art. 3.

Con riferimento alla tabella allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31 agosto 1947 si richiamano, ai fini dell'applicazione del presente accordo, le qualifiche del personale operaio nelle quattro categorie tradizionali:

Operai qualificati:

a) autisti;
b) cocchieri per tiro a più di 2 cavalli;
c) cocchieri per tiro fino a 2 cavalli;
d) capo scuderia, magazziniere.

Manovali specializzati:

e) custode;
f) stalliere che governa oltre 15 cavalli.

Manovali comuni:

g) stalliere che governa fino a 15 cavalli;
h) fattorini.

Operaio specializzato:

i) intagliatore.

Operai qualificati:

l) falegname e facocchio;
m) lattoniere, stagnaro e lucidatore.

Manovale specializzato:

n) aiuto operaio.

Manovale comune:

o) manovale in genere.

Art. 4.

In conformità di quanto disposto dall'art. 4 dello accordo interconfederale 12 giugno 1954, le aliquote previste dai sottonotati articoli vengono modificate come appresso:

CONTRATTO OPERAI

Riposo settimanale: la percentuale viene ridotta dal 20 al 7 per cento.

Interruzione e sospensione di lavoro: le ore perdute, che nel contratto venivano retribuite con la paga *più* il 50 per cento della contingenza, verranno pagate sulla base del 70 per cento della retribuzione conglobata.

Indennità maneggio denaro: la misura delle indennità viene riproporzionata dal 3 all'1,50 per cento.

CONTRATTO IMPIEGATI

Retribuzione: la misura dell'indennità di maneggio denaro viene riproporzionata dal 5 al 3 per cento.

I riproporzionamenti di cui sopra decorreranno da oggi.

Art. 5.

Circa le variazioni dell'indennità di contingenza successive al 31 maggio 1954 le parti si richiamano a quanto stabilito dall'art. 9 dell'accordo 12 giugno 1954.

Art. 6.

Data di decorrenza: il presente accordo ha la stessa decorrenza dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 e forma parte integrante dei contratti nazionali di categoria 31 agosto 1947 (operai) e 30 settembre 1947 (impiegati).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 1 FEBBRAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DELLE IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA PAVIMENTI, VETRINE, ECC.

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal segretario generale aggiunto *dott. Bruno Storti* e dal segretario confederale *dott. Paolo Cavezzali,* assistiti dal *prof. Papa* e dall'*ing. Salvatore Bruno;*

e

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal *dott. Italo Viglianesi* e dal *dott. Raffaele Vanni,* assistiti dal *sig. Sergio Cesare;*

con l'intervento della Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (AUSITRA), rappresentata dal suo direttore *comm. Ettore Triggiani;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI ED AUSILIARI DEL TRAFFICO (F.I.L.T.A.T.), rappresentata dal segretario nazionale *Gaetano Abate* e dal segretario organizzativo *Enzo Leolini;*

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI AUSILIARI DEL TRAFFICO (UIL/TRAS), rappresentata dal *sig. Attilio Carroni;*

Addì 1° febbraio 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Industria Italiana,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente *dott. Angelo Costa,* assistito dal vice segretario generale *avv. Rosario Toscani* e dal *dott. Filippo Pocobelli;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal segretario generale *prof. Giuseppe Landi,* assistito dal *sig. Enrico Bruni;*

con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Trasporti e Ausiliari del Traffico, rappresentata dal suo segretario *Benedetto Mauro;*

ai fini dell'attuazione nel settore delle Imprese esercenti servizi di pulizia pavimenti, vetrine ecc. dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate orarie per gli operai (uomini) di età superiore ai 20 anni, sono quelle contenute nella allegata tabella.

I nuovi stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quelli contenuti nelle tabelle « 1-*a*) uomini » e « 1-*b*) donne » allegate all'accordo integrativo del 28 luglio 1954.

Art. 2.

Le nuove retribuzioni minime unificate per le operaie (donne) e per gli operai di età inferiore ai 20 anni, si ottengono applicando i seguenti scarti di riduzione rispetto ai minimi dell'operaio uomo di ogni categoria superiore ai 20 anni, di cui alla tabella allegata:

Donne

Superiori a 20 anni	16%
Dai 18 ai 20 anni	29%
Dai 16 ai 18 anni	36%

Uomini

Dai 18 ai 20 anni	6%
Dai 16 ai 18 anni	26%
Sotto i 16 anni	48%

Art. 3.

In conformità di quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, le aliquote previste dai sottonotati articoli vengono modificate come appresso:

CONTRATTO OPERAI

Riposo settimanale: la percentuale viene ridotta dal 20 al 7 per cento.

Interruzione e sospensione di lavoro: le ore perdute, che nel contratto venivano retribuite con la paga *più* il 50 per cento della contingenza, verranno pagate sulla base del 70 per cento della retribuzione conglobata.

Indennità maneggio denaro: la misura delle indennità viene riproporzionata dal 3 all'1,50 per cento.

CONTRATTO IMPIEGATI

Retribuzione: la misura dell'indennità di maneggio denaro viene riproporzionata dal 5 al 3 per cento.

I riproporzionamenti di cui sopra decorreranno da oggi.

Art. 4.

Circa le variazioni dell'indennità di contingenza successive al 31 maggio 1954 le parti si richiamano a quanto stabilito dall'art. 9 dell'accordo 12 giugno 1954.

Art. 5.

Data di decorrenza: il presente accordo ha la stessa decorrenza dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 e forma parte integrante dei contratti nazionali di categoria 31 agosto 1947 (operai) e 30 settembre 1947 (impiegati).

Retribuzioni minime unificate personale operaio addetto imprese di pulizia

ZONE	OPERAIO FINITO	PULITORI
ZONA 0:		
Milano	144,30	141,45
Torino	141,20	138,35
Genova	139,95	137,10
ZONA I:		
Como, Firenze, Roma	139,35	136,50
Situazione extra:		
Varese	140,85	138 —
ZONA II:		
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	134,20	131,55
Situazioni extra:		
Crema	142,60	140,05
Sondrio	138,30	135,65
Trieste	135,35	132,50
Verbania	136,45	133,80
ZONA III:		
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia Monfalcone, Savona, Trento, Venezia Vercelli	131,90	129,05
Situazione extra:		
Biella	140,70	138,05
ZONA IV:		
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	129,20	126,55
ZONA V:		
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	125,70	122,85
ZONA VI:		
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	124,15	121,60
ZONA VII:		
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo Rovigo, Siena, Treviso	121,05	118,40
ZONA VIII:		
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno Taranto, Terni	118,55	115,90
Situazione extra:		
Valdarno	122,45	119,90
ZONA IX:		
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	113 —	110,45
Situazione extra:		
Ascoli Piceno	113,75	111,30
ZONA X:		
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,60	105,95
ZONA XI:		
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,80	102,25
ZONA XII:		
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,25	96,80

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 450. (9152015) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.